SENTENCES ARBITRALES de la FONCTION PUBLIQUE

Volume XXVII numéros 5 et 6
Mai, juin et juillet 2010

LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC

Québec

SENTENCES ARBITRALES de la FONCTION PUBLIQUE

Volume XXVII numéros 5 et 6
Mai, juin et juillet 2010

Le contenu de cette publication
a été réalisé par le
Greffe des tribunaux
d'arbitrage de la fonction publique

Édition produite par
Les Publications du Québec
1000, route de l'Église, bureau 500
Québec (Québec)
G1V 3V9

Dépôt légal — 2010
Bibliothèque et Archives nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 978-2-551-24495-9
ISSN : 0835-5258

© Gouvernement du Québec 2010

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation des Publications du Québec

Notes

« ***Sentences arbitrales de la fonction publique*** » regroupe des sentences arbitrales touchant les différentes unités de négociation du secteur public. Ce bimestriel vise à fournir aux utilisateurs un instrument de travail et de références complet, à jour, facile de consultation.

Les sentences sont numérotées et présentées selon l'ordre de dépôt au Greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique et ce, sans tenir compte de l'unité de négociation conernée ou de la période visée par la convention collective.

Le document comprend une liste alphabétique des noms des parties. Cette liste réfère à la sentence arbitrale et précise l'unité de négociation, la convention collective et le nom de l'arbitre.

On trouve de plus dans chaque fascicule un index-sujet qui permet de retracer le numéro de la sentence et celui de la page.

Les sentences sont reproduites telles que déposées. Elles incluent les noms des parties, de l'arbitre, des assesseurs et des procureurs patronaux et syndicaux, de même que la date de la sentence.

Le nombre de sentences peut fluctuer d'une parution à l'autre, notamment en fonction du nombre de jours d'audition requis pour chaque cause et, conséquemment, du nombre de causes entendues au cours d'une période donnée.

INDEX DES PARTIES

NUMEROS 5 ET 6

		Page
AUDATE, Marie-Francesca	(unité professionnels : cc 03 MINISTÈRE DU REVENU Arbitre : Me Yvan Saintonge, sentence 1827	13727
BONIN, Carole	(unité professionnels : 03) MINISTÈRE RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC Arbitre : Me Gilles Lavoie, sentence 1828	13749
GAUTHIER, Élyse	(unité professionnels : cc 03) MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE Arbitre : Me Pierre A. Fortin, sentence 1829	13775
PERRAS, Pierre	(unité professionnels : cc 98) MINISTÈRE DES TRANSPORTS Arbitre : Me Claudette Ross, sentence 1830	13777
MADORE, Jordan	(unité professionnels : cc 03) MINISTÈRE DU REVENU Arbitre : Me Maureen, Flynn, sentence 1831	13809
THIERRY, Jean-Baptiste	(unité professionnels : cc 03) MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE Arbitre : Me Claudette Ross, sentence 1832	13835
GBETI, Jean-Maxime	(unité professionnels : cc 03) FONDS DE PERCEPTION-MINISTÈRE DU REVENU Arbitre : Me Claudette Ross, sentence 1833	13841
SIMARD, Jocelyn	(unité professionnels : cc 03) FONDS DES PENSIONS ALIMENTAIRES- MINISTÈRE DU REVENU Arbitre : Me Claudette Ross, sentence 1834	13847
DUBÉ, Yvan	(unité professionnels : cc 98) MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'INNOVATION ET DE L'EXPORTATION Arbitre : Me André Ladouceur, sentence 1835	13853
TANGUAY, Line	(unité professionnels : cc 98) MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ) Arbitre : Me Yvan Saintonge, sentence 1836	13867
DION, Ginette	(unité professionnels : cc 03) RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE DE QUÉBEC Arbitre : Me Pierre A. Fortin, sentence 1837	13895
BAILLARGEON, Pierre	(unité professionnels : cc 03) FONDS DE CONSERVATION ET D'AMÉLIORATION DU RÉSEAU ROUTIER Arbitre : Me Denis Gagnon, sentence 1838	13911

INDEX DES PARTIES

NUMEROS 5 ET 6

		Page
DAIGLE, Danie GIGUÈRE, Isabelle GRIGNON, Karine	(unité professionnels : cc 06) ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT Arbitre : Me Jean-Guy Roy, sentence 1839	13921
TREMBLAY, Marcel	(unité professionnels : cc 03) COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL Arbitre : Me Gilles Lavoie, sentence 1840	13925

REÇU LE
11 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEF

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

DATE : 7 mai 2010

Me YVAN SAINTONGE — PRÉSIDENT ET ARBITRE
M. GILBERT GRENIER — ASSESSEUR PATRONAL
MME HÉLÈNE BILODEAU, CRIA — ASSESSEURE SYNDICALE

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC-MINISTÈRE DU REVENU.
Ci-après appelé « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC - FONCTIONNAIRES.
Ci-après appelé « le Syndicat »

Greffe : 01-03-007173, 01-03-007174
Griefs : 107869 et 107870 (Mme Marie-Francesca Audate)
Ci-après appelé « la Plaignante »

Grief patronal no 82 , GREFFE:01-03-006671

Représentante de la partie patronale : Me Annick Dupré, Ministère de la Justice

Représentant de la partie syndicale : Me Jean Poudrier, Poudrier, Bradet

---

Mandat : 24 septembre 2009
Audiences : 1 février et 4,8,9 mars 2010
Délibéré : 28 avril 2010
Décision : 7 mai 2010

SENTENCE ARBITRALE

[1] La présente sentence concerne les griefs de Madame Marie-Francesca Audate, une technicienne en administration à la Direction de la perception des pensions alimentaires-Montréal. Par ses griefs, la Plaignante conteste le fait d'avoir été congédié le 20 février 2009, au motif qu'elle avait fait défaut de se soumettre à l'expertise médicale pour lequel elle avait été convoquée en date du 12 février 2009. De plus, l'Employeur a aussi déposé un grief le 3 mars suivant pour réclamer le traitement reçu en trop par la Plaignante, suite à son congé sans traitement à traitement différé, et les frais pour les rencontres « d'expertise » auxquelles, la Plaignante ne s'est pas présentée.

[2] Le soussigné était nommé le 24 septembre 2009 pour entendre le grief de congédiement 107870, et le 17 décembre suivant, l'autre grief de congédiement (107869) ayant le même objet que celui mentionné précédemment, et le grief patronal (82) ont été ajoutés. La première journée d'audience prévue pour le 1er février 2010, fut ajournée, suite à une demande de remise accordée à l'Employeur, vu l'absence d'un témoin important et la possibilité d'entendre la preuve complète dans le mois suivant la demande de remise, diminuant d'autant les inconvénients dus à la demande.

[3] Au début de l'audience du 4 mars 2010, les représentants des parties ont admis que la procédure de grief et d'arbitrage avait été régulièrement suivie et que le présent Tribunal avait pleine juridiction pour entendre et décider des griefs.

LA PREUVE

[4] La Plaignante a débuté chez l'Employeur en 1994, comme technicienne en vérification fiscale. En 2000, elle devient technicienne en administration sur une liste de rappel à la direction des pensions alimentaires et c'est à cet endroit qu'en 2002 elle obtient sa permanence, à ce même titre.

[5] En 2001, elle est atteinte d'un cancer, lequel récidive en 2003. En mars 2006, elle bénéficie d'un congé sans traitement à traitement différé pour la période du 30 mars 2006 au 30 mars 2007 et le remboursement du traitement, relativement à ce congé sans traitement, devant se terminer le 30 mars 2011.

[6] Aussi en 2007, le 21 novembre elle débute une absence pour congé-maladie qui se terminera le mardi 29 janvier 2008. Dans les semaines qui suivent, la Plaignante recevait encore de l'assurance-salaire jusqu'au 12 mars, où elle semble travailler 4 jours/semaine, et cela, en relation avec un retour progressif au travail.

[7] En avril 2008, la Plaignante est transférée, et passe du service de M. Lepage, à celui de M. Demers. Les raisons de cette mutation, à l'intérieur du même service, semblent être reliées à une divergence entre la Plaignante et son ancien directeur, M. Lepage, ce qui avait amené cette dernière à faire une plainte de harcèlement psychologique à l'égard de M. Lepage.

[8] À son arrivée dans le service de M. Demers, la Plaignante est accueillie par ce dernier et sa nouvelle chef d'équipe, Mme Goulet, lesquels signifient à la Plaignante qu'ils désirent qu'elle se sente bien dans son nouveau service, et l'assurent de leur appui pour que son retour de maladie s'effectue dans les conditions les plus propices à son rétablissement.

[9] Mme Goulet et M. Demers rencontrent régulièrement la Plaignante à la suite de problèmes que semble rencontrer cette dernière à l'occasion de son travail. En particulier, on reproche à la Plaignante de s'absenter des rencontres de formation où elle devait se rendre, et ce, pendant les mois d'avril et mai 2008. De plus, elle laisse dans le dossier-écran, des notes concernant son état personnel, sans rapport avec certains dossiers qu'elle traite, ce qu'elle ne doit pas faire. En plus, elle a fait l'objet de plaintes de certains clients, et on a remarqué des comportements spéciaux à l'occasion de son travail.

[10] Le 14 octobre 2008, la Plaignante commence une série d'absences de son travail. Le 16 octobre suivant, elle fournit un certificat médical du Dr Melanson mentionnant qu'elle sera absente de son travail jusqu'au 22 octobre suivant pour des raisons de "fatigue, rhume" et "possibilité de troubles d'adaptation". Le 23 octobre, la Plaignante produit un autre certificat médical de son médecin traitant, la Dre L'Heureux dont la seule mention dit « Continuer arrêt travail x 1 semaine »

[11] Le même jour, Mme Pedneault, de la Direction de la paie et des avantages sociaux, écrit à la Plaignante pour lui demander de faire remplir par son médecin traitant dans les 10 jours, un formulaire médical d'invalidité (3 pages), couvrant les maladies physiques et psychologiques, car les certificats fournis par cette dernière comportent un diagnostic imprécis. Le 30 octobre, la Plaignante fournie un autre certificat médical provenant de son médecin traitant, lequel contient que la mention suivante « Retour au Travail, le 10 novembre 2008 ».

[12] Le 10 novembre la Plaignante ne se présente pas au travail. Mme Beaudin conseillère aux ressources humaines de l'Employeur communique avec M. Demers, son directeur de service, pour s'informer au sujet de la Plaignante, et apprend son absence. M. Demers demande à Mme Beaudin s'il peut demander une expertise médicale, la Plaignante selon lui, ayant un comportement problème au travail. Mme Beaudin lui demande de lui fournir d'autres informations concernant la Plaignante.

[13] Le 11 novembre, la Plaignante se présente au travail, M. Demers la rencontre et lui dit de retourner chez elle. Mme Beaudin avait informé M. Demers qu'elle recommandait de faire expertiser la Plaignante avant son retour au travail et un premier rendez-vous est fixé avec le Dr Grégoire, pour une expertise médicale, le 28 novembre 2008.

[14] Le 19 novembre, le médecin traitant de la Plaignante remplit une partie du formulaire demandé par l'Employeur le 23 octobre précédent (cf. par. 11), soit que la page concernant la "maladie physique". La même journée la Plaignante informe par téléphone Mme Beaudin qu'elle n'ira pas chez le spécialiste le 28 novembre. Le 25 novembre la Plaignante écrit à Mme Beaudin pour confirmer qu'elle n'ira pas au rendez-vous fixé chez le Dr Grégoire pour le 28 novembre suivant Elle y conteste aussi la décision de l'Employeur et demande des explications.

[15] C'est aussi le 25 novembre 2008 que Mme Beaudin écrit au Dr Grégoire pour lui demander de lui faire connaître si la Plaignante "est en mesure d'effectuer son travail à temps complet, et ce, de façon continue". Il y a lieu de préciser ici qu'avant le 10 novembre, Mme Beaudin a examiné les antécédents médicaux de la Plaignante.

[16] En effet, le dossier médical de la Plaignante mentionne un arrêt de travail du 21 novembre 2007 au 29 janvier 2008, pour raison entre autres de "Trouble d'adaptation", avec un suivi en psychologie et un retour au travail progressif. En 2002, un autre certificat médical parlait aussi de "Trouble de l'adaptation".

[17] Aussi, en recevant que la partie de formulaire parlant de la maladie à caractère physique et que le plan de traitement ne parle que de repos, M. Demers en a discuté avec Mme Beaudin. Le 25 novembre, le même jour où Mme Beaudin correspond avec le Dr Grégoire (cf. par. 15), la Plaignante écrit à Mme Beaudin pour lui dire que l'Employeur « peut demander une contre-expertise par le médecin de son choix, mais pas un spécialiste de son choix », que la demande de rencontrer le spécialiste est "une atteinte à ma réputation et à ma dignité". De plus, elle demande des explications et répète qu'elle refuse de se soumettre à l'expertise. Mme Beaudin demande la collaboration de la représentante syndicale, pour que la Plaignante accepte l'expertise médicale, mais finalement cette dernière ne se présente pas au rendez-vous du 28 novembre 2008.

[18] Le 10 décembre suivant, M. Demers, par huissier, signifie à la Plaignante un deuxième rendez-vous avec le même spécialiste, pour le 5 janvier 2009 et lui mentionne le droit de l'Employeur prévu à la convention collective pour cette expertise. Il l'avise aussi qu'elle peut être pénalisée si elle ne se présente pas à ce deuxième rendez-vous, et lui réclame le coût du premier rendez-vous auquel la Plaignante ne s'est pas rendue. C'est aussi par huissier, ce même jour que la Plaignante est suspendue sans traitement pour une période de 5 jours pour ne pas s'être présentée à l'expertise médicale du 28 novembre précédent.

[19] Le 17 décembre la Plaignante informe Mme Beaudin qu'elle n'ira pas au rendez-vous fixé pour le 5 janvier 2009 et de l'annuler. Le 19 décembre Mme Beaudin écrit à la Plaignante que le rendez-vous du 5 janvier 2009 est maintenu, qu'elle doit s'y rendre et qu'elle s'expose à des mesures n'excluant pas le congédiement.

[20] Le 5 janvier 2009, la Plaignante ne se présente pas à son rendez-vous, et le 16 janvier suivant, par huissier, elle est informée qu'elle est suspendue sans traitement pour 10 autres journées pour cette raison. De plus, elle est « mise en demeure/Avis final… » de se présenter à un 3e rendez-vous pour l'expertise médicale le 12 février 2009, sous peine de congédiement. On lui réclame aussi le coût du deuxième rendez-vous auquel elle ne s'est pas présentée.

[21] Après le 16 janvier, la Plaignante informe verbalement M. Demers et Mme Beaudin qu'elle n'ira pas au rendez-vous du 12 février 2009. Le 11 février la Plaignante écrit une lettre à M. Demers pour lui dire qu'elle ne se présentera pas au rendez-vous prévu le lendemain, ce qu'elle fait effectivement. Le 20 février, par huissier, la Plaignante est informée qu'elle est congédiée pour insubordination, ne s'étant pas présentée aux trois rendez-vous fixés.

[22] Le 26 février l'Employeur adresse à la Plaignante une réclamation de 17 813.54 $, représentant les montants dus par cette dernière, provenant des expertises médicales, de la récupération de salaire versé durant le congé sans traitement à traitement différé. La Plaignante, le 20 mars suivant conteste son congédiement et en aucun temps elle n'a fait un grief pour les deux suspensions.

ARGUMENTATIONS

ARGUMENTATION PATRONALE

[23] La procureure de l'Employeur plaide qu'on reproche à la Plaignante son insubordination, suite à trois (3) refus de se présenter à des rendez-vous pour expertise médicale. La Plaignante en ne se rendant pas à ces rencontres, s'est fait justice elle-même, et ce, malgré l'adage « obéir maintenant, se plaindre ensuite ».

[24] L'ordre donné à la Plaignante était clair, et provenait de son supérieur et il est démontré que cet ordre ne fut pas respecté. La Plaignante a deux (2) refus antérieurs, pour lesquels elle a été sanctionnée et cela a aggravé son attitude, d'où le congédiement après le 3e défaut de se présenter à l'expertise.

[25] La décision de l'Employeur de demander une expertise médicale était légitime et la convention collective contient des dispositions à cet effet. L'Employeur a respecté les conditions prévues à la convention collective à ce sujet, et a exercé son droit de faire examiner une salariée en assurance-traitement, ce qu'il fait régulièrement, et ce, même quand un problème de santé mentale est possible.

[26] Dans le présent dossier, on ne peut y voir un abus de pouvoir ou de discrimination envers la Plaignante. L'Employeur a expliqué que c'est l'imprécision des rapports médicaux qui a suscité sa demande d'expertise. De plus, les problèmes au travail de la Plaignante, et ses antécédents médicaux ont justifié l'Employeur de le demander, car il voulait pouvoir aider la Plaignante afin qu'elle ait une bonne qualité de vie au travail, en tenant compte de sa santé.

[27] L'Employeur, malgré les problèmes rencontrés par la Plaignante à son travail, a voulu l'aider avant de la sanctionner d'où il lui a demandé de collaborer en acceptant d'être examiné par son expert médical. L'Employeur n'avait pas d'autre alternative pour connaître la situation de santé de la Plaignante, et il a respecté la gradation des sanctions.

[28] Concernant le grief patronal, aucune preuve contraire n'a été faite, et c'est le contenu même de la convention collective qui permet à l'Employeur de récupérer les coûts concernant le congé à traitement différé et les examens médicaux. La procureure dépose des autorités et de la jurisprudence pour appuyer son argumentation et demande de rejeter les griefs de la Plaignante et d'accueillir celui de l'Employeur.

ARGUMENTATION DU SYNDICAT

[29] Le procureur du Syndicat soulève le fait que l'ordre de l'Employeur à l'effet d'obliger la Plaignante à subir une expertise est contraire à la loi et est déraisonnable. L'Employeur a abusé de son droit et n'a pas tenu compte des capacités de la Plaignante.

[30] Tant la Charte des droits et libertés de la personne du Québec que la Charte canadienne des droits et libertés déterminent que l'Employeur doit justifier la demande d'une expertise médicale par des circonstances graves et convaincantes, ce qui n'est pas le cas dans le présent dossier, selon le procureur syndical.

[31] Le Syndicat dépose de la doctrine et de la jurisprudence qu'il commente, pour démontrer le bien fondé de son argumentation et ici selon lui, l'Employeur n'a pas respecté les Chartes. L'Employeur a basé sa demande sur le fait que la Plaignante s'est présentée au travail le 11 novembre et non le 10 novembre, comme le prévoyait son certificat médical.

[32] L'Employeur soulève aussi les absences de la Plaignante aux journées de formation prévue pour elle. Pourtant, M. Demers savait que la Plaignante était à son bureau ces journées-là, ou a accepté les absences. L'Employeur aurait pu exiger d'autres formations, mais il ne l'a pas fait, ce qui démontre que cela ne peut être un motif pour un examen psychiatrique.

[33] Les plaintes des clients n'ont pas fait l'objet de preuve testimoniale sur leur gravité, et on n'a pas démontré ce qui en a résulté. Aucun geste allégué dans la preuve ne justifie un examen psychiatrique. Concernant les antécédents médicaux de la Plaignante, l'Employeur n'a jamais, dans le passé, demandé d'expertise psychiatrique et pourtant on avait déjà mentionné les "troubles d'adaptation". C'est à cette époque qu'on aurait dû demander l'expertise.

[34] En décembre 2008, jusqu'à son congédiement, aucune faute n'est reprochée à la Plaignante sauf son refus de se présenter aux rendez-vous pour expertise médicale fixés par l'Employeur. L'Employeur aurait dû demander des précisions au médecin ayant parlé de "troubles d'adaptation", et non pas demander à la Plaignante de faire remplir un formulaire visant à la fois des maladies à caractère physique et psychologique. D'ailleurs, son médecin traitement a complété le formulaire pour l'aspect physique seulement.

[35] Les différents rapports de M. Demers pour justifier l'expertise médicale sont la preuve que l'Employeur a voulu déguiser un congédiement disciplinaire en congédiement administratif.

[36] La Plaignante doit profiter des circonstances atténuantes en perspective au congédiement imposé. Son ancienneté, ses évaluations, son dossier disciplinaire, sa santé chancelante n'ont pas été considérés par l'Employeur et ce dernier ne l'a pas rencontré pour donner la chance à la Plaignante de se justifier sur ce qu'on lui reprochait.

[37] Le motif de congédiement étant unique, les demandes d'expertise étant contraire à la Charte, la preuve de l'Employeur étant insuffisante, et le congédiement étant équivalent de la peine capitale pour une salarié donc devant être utilisé qu'en dernier lieu, il y a lieu d'accueillir les griefs concernant le congédiement et d'ordonner la réintégration de la Plaignante.

[38] Par la suite les deux procureurs commentent la jurisprudence déposée par la partie adverse en plus de revenir sur certains éléments soulevés en argumentation.

LES DISPOSITIONS APPLICABLES

La convention collective

[39] ...

Chapitre 3 – 0.00

Règlement de griefs

...

3-13.06 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

...

Chapitre 9-0.00

Régimes collectifs

...

9-38.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une complication grave d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par le sous-ministre.

Toutefois, le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employé, sous réserve de ses restrictions médicales, à un autre emploi pour lequel il est qualifié, de son unité de négociation ou non, qui ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé, tout en maintenant son traitement. Lorsque l'employé doit justifier les restrictions médicales en regard des attributions envisagées, il se voit rembourser les frais d'obtention d'un seul certificat médical. En cas de divergence d'opinions sur les restrictions médicales de l'employé, le litige est soumis à un médecin choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé. Le cas échéant, le sous-ministre rembourse à l'employé, conformément à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*, cinquante pour cent (50 %) de ses frais de déplacement.

Sauf si des circonstances hors de son contrôle l'en empêchent, l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est tenu de se soumettre en vertu des dispositions des sections 9-38.00 et 9-39.00, rembourse à l'employeur les honoraires du médecin désigné par le sous-ministre ou la part de l'employeur dans le cas où le médecin est choisi d'un commun accord par les parties. Le cas échéant, les modalités de remboursement prévues à l'article 10-45.12 s'appliquent en adaptant ce qui doit être adapté.

...

9-38.25 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, le sous-ministre ou bien un assureur ou un organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

9-38.26 De façon à permettre cette vérification, l'employé doit aviser le sous-ministre sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie.

Pour avoir droit à un permis d'absence pour cause de maladie, l'employé doit remettre au sous-ministre une déclaration écrite établissant la cause de son absence.

S'il y a abus de la part de l'employé ou si l'absence excède trois (3) jours ouvrables consécutifs, celui-ci doit fournir à ses frais, à la demande du sous-ministre, soit un certificat médical indiquant le diagnostic pathologique, et la durée probable de l'absence, soit le rapport d'invalidité de l'employeur attestant qu'il est incapable de travailler, laquelle demande doit être faite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, avant le retour au travail de l'employé; lorsque le sous-ministre juge à propos de faire une telle demande avant l'absence, il doit le faire par écrit. Le contenu de ce certificat médical ou du rapport d'invalidité de l'employeur est sujet à vérification par un médecin désigné par le sous-ministre et celui-ci peut également, aux frais de l'employeur, faire examiner l'employé relativement à toute absence autant que possible dans la même région où demeure l'employé. Cet examen médical est effectué par un médecin désigné par le sous-ministre.
Toute divergence d'opinions entre le médecin désigné par le sous-ministre et celui de l'employé doit être soumise pour adjudication finale à un troisième médecin, choisi d'un commun accord par les parties et payé à parts égales par l'employeur et l'employé.

...

ANALYSE ET DÉCISION

[40] Le Tribunal est saisi de 3 griefs, dont deux (2) concernent le congédiement de la Plaignante pour insubordination suite à son refus de se soumettre à une expertise médicale, après deux (2) autres refus de même nature pour lesquels elle a été suspendue à deux (2) reprises. Les suspensions n'ont pas été contestées. Le troisième grief est déposé par l'Employeur et vise le remboursement du salaire dont a bénéficié la Plaignante pendant qu'elle était en congé sans traitement à traitement différé qui devait se terminer le 30 mars 2011 et le remboursement des frais encourus pour les rendez-vous fixés pour les expertises médicales.

[41] Par sa preuve, l'Employeur voulait démontrer qu'il était justifié de demander une expertise médicale pour lui permettre de connaître l'état de santé de la Plaignante et évaluer si elle était apte à accomplir son travail. De son côté, le Syndicat a voulu faire la preuve que la demande d'expertise médicale de l'Employeur était injustifiée, qu'elle allait à l'encontre du droit à la vie privée, protégée par les Chartes. De plus, l'examen médical "psychiatrique" demandé par l'Employeur était abusif d'où la Plaignante était justifiée de ne pas s'y présenter.

[42] La lecture des autorités citées par les procureurs des parties démontre que ce genre de dossier doit être apprécié selon le contexte et peut impliquer des circonstances particulières justifiant d'accueillir ou non un grief se rapportant à la demande d'expertise médicale faite par l'Employeur. Mais, un principe est clairement établi :

...

> L'employeur ne peut exercer son droit de réclamer un examen médical de façon abusive. De même, les dispositions de la convention collective permettant la tenue d'examens médicaux ne doivent pas porter atteinte de façon déraisonnable aux droits fondamentaux des salariés comme tenus de l'objectif visé par l'examen médical [1].

....

[43] C'est pourquoi, dans un premier temps, le Tribunal se doit d'examiner les raisons mentionnées par les témoins de l'Employeur, voulant que ce dernier fût justifié de demander une expertise médicale le 11 novembre 2008 après avoir reçu que des certificats médicaux incomplets de la part de la Plaignante et avoir pris connaissance des antécédents médicaux de cette dernière.

---

[1] Les droits de la personne et les relations du travail, Me J.-F. Pedneault et all. Éditions Yvon Blais, M. à J. 25 décembre 2009, page 16-49.

[44] La première fois, le 23 octobre 2008, l'Employeur demande à la Plaignante de faire remplir un "Rapport médical d'invalidité" par son médecin traitant. Cette demande de l'Employeur fait suite à une absence de la Plaignante ayant débuté le 14 octobre précédent, et pour laquelle cette dernière a fourni un certificat médical mentionnant une absence jusqu'au 22 octobre 2008. Ce certificat mentionne comme raisons de l'absence "fatigue, congestion, irritation -Raison : Rhume, fatigue : Possibilité de troubles d'adaptation". C'est le Dr Melanson qui signe ce certificat, mais il n'est pas le médecin régulier de la Plaignante.

[45] C'est aussi le 23 octobre 2008, que la Plaignante fournit un second certificat médical, mais cette fois-ci, de son médecin régulier la Dre L'Heureux, laquelle n'écrit que "Continuer arrêt travail x 1 semaine". C'est ce même jour que l'Employeur a demandé le rapport médical mentionné au paragraphe précédent. Le 30 octobre suivant, la Plaignante fournie un autre certificat médical émis par la Dre L'Heureux ne disant que "Retour travail, le 10 nov. 08".

[46] Le 10 novembre, la Plaignante ne se présente pas au travail. M. Demers le supérieur de la Plaignante discute avec Mme Beaudin, une conseillère à la direction générale des ressources humaines du Ministère du Revenu. Cette dernière, suite au fait que le certificat médical du 16 octobre 2008 mentionnait "Possibilité de troubles d'adaptation", avait fait des recherches sur les antécédents médicaux de la Plaignante.

[47] Mme Beaudin prend alors connaissance des faits que la Plaignante s'est absentée pour maladie du 21 novembre 2007 au 29 janvier 2008 et que dans le certificat médical du 6 décembre 2007, la Dre L'Heureux mentionne "Trouble d'adaptation". De plus, sur les formulaires fournis par l'Employeur et complétés par la Dre L'Heureux, tant celui du 6 décembre 2007, que celui du 19 janvier 2008, dans la section "maladie à caractère psychologique" la Dre L'Heureux a écrit "Trouble d'adaptation" "Stress au travail".

[48] La Dre L'Heureux, le 19 janvier 2008, recommandait un retour au travail de 4 jours/semaine, pour les 2 premières semaines de travail et parlait d'un "suivi en psychologie". Mme Beaudin trouve aussi un certificat médical, daté de juillet 2002, mentionnant aussi un "trouble de l'adaptation".

[49] Suite à cet échange téléphonique du 10 novembre 2008 entre M. Demers et Mme Beaudin, où on parle aussi de divers évènements ou comportements de la Plaignante dans l'exécution de son travail, il est décidé d'exiger une expertise médicale, d'où lorsque la Plaignante se présente au travail le matin du 11 novembre 2008, M. Demers lui demande de retourner chez elle en attendant d'autres informations sur son état de santé. Le 14 novembre suivant, la Plaignante, par lettre recommandée, est informée qu'elle doit se présenter à un rendez-vous chez le Dr Grégoire, le 28 novembre pour une expertise médicale.

[50] Le 19 novembre 2008, Mme Beaudin reçoit une partie du formulaire qu'elle avait demandé à la Plaignante de faire remplir par son médecin traitant le 23 octobre précédent. De ce formulaire qui comprenait une page distincte pour « Maladie à caractère psychologique » et une autre page pour "Maladie à caractère physique", seule cette dernière page est remise à l'Employeur.

[51] Le 25 novembre, une lettre résumant les demandes d'informations de l'Employeur, au sujet de l'état de santé de la Plaignante, est expédiée au Dr Grégoire, ainsi que la description de divers évènements et certificats médicaux concernant cette dernière. On demande au Dr Grégoire de dire si la Plaignante est apte ou non à exercer son emploi, dans quelles conditions et de préciser le traitement à suivre s'il y a lieu.

[52] La même journée qu'elle reçoit la lettre lui fixant le rendez-vous chez le Dr Grégoire, la Plaignante informe l'Employeur qu'elle n'ira pas au rendez-vous fixé, et que ce dernier n'a pas le droit de la faire examiner par un spécialiste de son choix.

[53] En agissant ainsi, l'Employeur abusait-il de son droit de réclamer un examen médical ? La décision de l'Employeur dans le présent dossier, d'exiger que la Plaignante se soumette à une expertise psychologique, est-elle basée sur des motifs raisonnables pour ne pas empiéter sur le droit à l'inviolabilité de la vie privée de la Plaignante ?

[54] Après avoir bien considéré la preuve, le Tribunal en vient à la conclusion que dans le cas de la Plaignante, compte tenu des conditions de travail gouvernant les parties au dossier, de l'imprécision des certificats médicaux fournis, des antécédents médicaux récents et des divers incidents non contredits mentionnés par l'Employeur, ce dernier avait des motifs raisonnables justifiant sa demande d'une expertise médicale.

[55] En étudiant les "conditions de travail" régissant les rapports entre les parties, même si elles ne furent pas signées par elles, on remarque qu'à l'article 9-38.25, cité ci-haut, il est permis de "vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité". Quant à l'article suivant, 9-38.26, il mentionne que l'employé doit fournir un certificat médical "indiquant le diagnostic pathologique et la durée probable de l'absence" ou encore le "rapport d'invalidité de l'employeur".

[56] Un peu plus loin dans l'article 9-38.26, on précise que le certificat médical fourni par l'employé ou le rapport d'invalidité "est sujet à vérification par un médecin désigné" par l'Employeur. Donc, il est clairement prévu que l'Employeur puisse "faire examiner l'employé" par le médecin qu'il a choisi.

[57] Considérant les deux articles mentionnés plus haut, l'Employeur avait le droit de faire examiner la Plaignante. Toutefois, ce droit prévu à la convention collective ne devait pas aller à l'encontre des autres lois, dont les Chartes des droits et libertés, canadiennes et québécoises. En effet, la Plaignante avait le droit au respect de sa vie privée (article 5 de la Charte québécoise) et seul un employeur ayant des motifs sérieux et d'intérêts supérieurs peut être justifié d'enfreindre ce principe fondamental.

[58] C'est ce principe qui ressort des autorités citées, entre autres.

...

> 2.256. L'employeur doit justifier sa demande de faire subir un examen médical à un salarié avant de pouvoir imposer une mesure disciplinaire. Si l'exigence de l'employeur n'est pas conforme à la loi, à la convention collective, à un règlement d'entreprise, ou encore justifié par un motif raisonnable, il pourrait être difficile de parler d'insubordination et la mesure disciplinaire est annulée.
>
> Dans *Autobus Legault inc.*, le tribunal d'arbitrage a conclu que le comportement du salarié n'était pas suffisamment étrange au point de l'obliger à subir une évaluation psychologique. Selon le tribunal d'arbitrage, l'exigence de se soumettre à un examen médical ou psychologique ne peut être imposée sans motif raisonnable puisque le droit à la vie privée et les principes de l'inviolabilité de la personne humaine sont protégés tant que la Charte des droits et libertés de la personne que par la Charte canadienne des droits et libertés [2].

ou encore

---

[2] Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, Me L. Bernier et al, Éditions Yvon Blais, M-A-J 2009-1, p. II/2-319

> Or, avec égard, l'employeur devait démontrer qu'il avait au moins des motifs raisonnables, et applicables à la salariée en cause pour exiger de celle-ci un examen médical et un certificat médical comportant un diagnostic. Cela n'a pas été démontré.
> Puisque la salariée jouit du droit à la protection de sa vie privée, ce qui inclut un diagnostic d'ordre médical, c'est à l'employeur qu'il appartenait de démontrer que le certificat médical, présenté par la plaignante (pièce S-6) était non suffisant [3].

...

[59] L'imprécision des certificats médicaux présentés par la Plaignante au mois d'octobre 2008 est évidente et le seul certificat qui mentionne une "maladie" parle de "possibilité de troubles d'adaptation", une "maladie à caractère psychologique" si on se fie aux formulaires déjà remplis par la Dre L'Heureux. Il est clair que les certificats médicaux des 23 et 30 octobre sont vagues et ne contiennent pas de diagnostics pathologiques permettant à l'Employeur de connaître le problème de santé de la Plaignante.

[60] Déjà ici, l'Employeur est justifié de s'interroger sur l'état de santé de la Plaignante, tant sur l'aspect physique que psychologique, et c'est le 1er certificat fourni par la Plaignante elle-même, qui soulève la possibilité d'une maladie à caractère psychologique. On est loin des sentences arbitrales citées, où l'Employeur demandait une expertise médicale sans justifications.

[61] Mme Beaudin juge alors utile d'aller vérifier les antécédents médicaux de la Plaignante, et constate que ce problème "trouble d'adaptation" a été un des éléments ayant occasionné une absence maladie d'une durée de quarante-quatre (44) jours, moins d'un an auparavant, en plus d'être aussi le motif d'une autre absence pour maladie en 2002.

[62] En novembre 2008, en exigeant de connaître, si c'est la même maladie à caractère psychologique qui perdure chez la Plaignante suite au certificat médical du Dr Melanson en date du 16 octobre 2008, l'Employeur est justifié de vouloir le savoir afin de mieux aider la Plaignante à faire son travail ou de voir à lui procurer les soins nécessaires pour la soigner. L'Employeur parle ici d'un intérêt supérieur à une simple exigence de la convention collective, il pense à la santé de la Plaignante et au service qu'elle peut donner à la clientèle. On parle ici d'une maladie déjà connue par l'Employeur et qui semble ne pas avoir fait l'objet d'une guérison complète, puisqu'il y a une récidive selon le certificat médical du Dr Melanson.

---

[3] Syndicat catholique des ouvriers du textile de Magog, section locale 110 C. DIFCO (2000) RJDT 877, (Jean-Pierre Tremblay, arbitre).

[63] Le droit à la vie privée de la Plaignante a déjà fait l'objet d'une exception, par le fait que c'est la Plaignante, elle-même qui en octobre 2008 remet un certificat médical (celui du Dr Melanson) parlant de "possibilité de troubles d'adaptation", lesquels étaient déjà connus par l'Employeur dans les certificats médicaux fournis moins d'un an auparavant. L'Employeur n'agit pas sans motif et ce n'est pas discriminatoire envers la Plaignante. Il veut connaître si la Plaignante est apte à accomplir son travail, si la récidive de sa maladie est sans danger pour elle-même et la clientèle, étant donné que les mêmes "troubles d'adaptations" dont a souffert la Plaignante dans le passé semblent persistés.

[64] Ce n'est pas parce qu'il ne l'a pas demandé avant que l'Employeur ne soit plus dans son droit d'exiger une expertise médicale en novembre 2008. Il est normal qu'un employeur apprenant qu'une maladie déjà traitée et qui semble vouloir réapparaître, décide d'approfondir ce qui amène un problème de santé à son employée, surtout quand un médecin soulève la possibilité d'une récidive. L'Employeur était justifié de connaître l'état de santé précis de la Plaignante, et le 10 novembre 2008 date prévue de son retour lorsque cette dernière ne se présente pas au travail, l'Employeur pouvait croire que l'absence serait encore une fois prolongée, comme cela avait été le cas avec les deux certificats médicaux précédents lesquels ne mentionnent aucun diagnostic expliquant les absences ou leur durée.

[65] N'oublions pas que ce n'est que le 19 novembre suivant que son médecin traitant (Dre L'Heureux) fournit un certificat médical contenant un diagnostic au sujet de la santé de la Plaignante. Le 11 novembre précédent, l'employeur ignorait l'état de santé de Plaignante, et il était justifié de vouloir le connaître, cette dernière s'étant absentée depuis le 14 octobre précédent, soit une absence de près d'un mois.

[66] L'Employeur a aussi mentionné dans sa preuve, non contredite par le Syndicat, divers éléments qui ont amené M. Demers à se questionner sur la santé physique et psychologique de la Plaignante. On parle ici des absences de la Plaignante à différentes rencontres de formation, à des remarques faites par la clientèle et des compagnons de travail.

[67] On réfère aussi à des notes sur ses états d'âme qu'elle écrit dans le registre d'intervention malgré le fait qu'elle ne devait pas le faire. On parlera aussi des dossiers qu'elle ne retrouve pas ou qui ne sont pas classés, ou encore des mises à jour pas faites suite à des jugements reçus, etc. Il y a les paroles étranges dites par la Plaignante ou sa réaction lorsqu'on l'interroge.

[68] Ce sont là divers évènements mentionnés par l'Employeur dans trois écrits mis en preuve, de même que lors du témoignage de son directeur. Et le procureur syndical ne peut pas reprocher à l'Employeur de ne pas avoir fait témoigner des personnes pour démontrer la véracité de ces faits, lorsque ces derniers ne sont pas contredits ou niés. Et encore ici, ces divers faits ne font qu'ajouter des éléments, justifiant l'Employeur à se questionner sur l'état de santé de la Plaignante, sur sa fatigue, etc. C'est la même maladie "Trouble d'adaptation" qui réapparait chez la Plaignante, maladie ayant déjà été la cause d'une longue absence maladie et d'une recommandation de suivi en psychologie, et ce, selon le médecin traitant de la Plaignante.

[69] Tous ces éléments réunis, sont des motifs raisonnables et d'intérêt supérieur pour l'Employeur de vouloir vérifier l'état de santé de la Plaignante. Donc, parce que la Plaignante avait elle-même remis à l'Employeur un certificat médical parlant de difficultés d'adaptation, une maladie à caractère psychologique, ce dernier était justifié de vouloir connaître la gravité de cette maladie sur la santé de la Plaignante et les conséquences possibles sur elle-même et son entourage.

[70] Par la suite, la Plaignante est clairement informée qu'elle doit aller au rendez-vous pour une première expertise médicale le 28 novembre 2008, mais elle décide de ne pas y aller, invoquant que l'Employeur ne peut la faire examiner par un spécialiste, et demande des explications sur le fait d'être examiné par ce dernier. Les échanges de la Plaignante avec les représentants de l'Employeur et les écrits qu'elle leurs adresse, démontrent que la Plaignante connaissait la raison amenant l'Employeur de choisir un psychiatre, mais qu'elle n'est pas d'accord pour ce spécialiste. Elle décide donc de ne pas aller rencontrer le Dr Grégoire et suite à ce refus de se présenter au rendez-vous, le 10 décembre 2008, elle est suspendue 5 jours.

[71] Le 10 décembre, dans le même document qui lui impose la suspension, un autre rendez-vous est fixé au 5 janvier 2009, avec un avertissement qu'elle sera encore sanctionnée et que cela peut aller jusqu'au congédiement. Le 17 décembre 2008 la Plaignante informe l'Employeur qu'elle n'ira pas au rendez-vous du 5 janvier 2009 et le 19 décembre l'Employeur lui répond que la rencontre est maintenue et qu'elle s'expose à un congédiement.

[72] Le 5 janvier, la Plaignante ne se présente pas au rendez-vous prévu pour l'expertise et suite à cela l'Employeur lui impose une autre suspension de 10 jours sans traitement. Le 12 janvier 2009 l'Employeur lui envoie une "mise en demeure/Avis final de convocation à une expertise médicale", pour le 12 février 2009 et lui dit clairement que le défaut de s'y présenter, entraînera son congédiement. Le 16 janvier 2009, la Plaignante informe l'Employeur qu'elle n'ira pas au rendez-vous prévu pour le 12 février suivant, et le répète dans une autre lettre datée du 11 février.

[73] Le 12 février, la Plaignante ne se rend pas au rendez-vous fixé avec le médecin de l'Employeur, et le 20 février elle est informée de son congédiement pour insubordination, et ce, après avoir été suspendue à deux occasions pour le même motif. Les deux suspensions n'ont pas été contestées par la Plaignante ou le Syndicat.

[74] Il est en preuve que l'Employeur a demandé l'aide du Syndicat pour convaincre la Plaignante à se présenter aux rendez-vous fixés chez l'expert de l'Employeur et la Plaignante elle-même, a fait état de conversation avec des représentants de l'Employeur. Si la Plaignante écrit ignorer le pourquoi des rendez-vous chez un spécialiste-psychiatre, elle n'a qu'à s'en prendre à elle-même, car la preuve est davantage à l'effet qu'elle a eu la possibilité de connaître la raison d'être des rendez-vous que le contraire.

[75] La Plaignante a donc fait preuve d'insubordination, en ne se rendant pas aux divers rendez-vous fixés avec le Dr Grégoire, le médecin spécialiste de l'Employeur.

...

> 2.255. L'employeur peut être fondé d'exiger qu'un de ses employés se soumette à un examen médical. De plus, tant la législation que les conventions collectives prévoient des situations particulières justifiant la tenue d'un tel examen, à la demande de l'employeur. D'une part, l'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses employés et de ses clients. D'autre part, l'employé doit pouvoir exécuter le travail de façon sécuritaire sans être source de danger. Les employeurs exigent particulièrement la tenue d'un examen médical dans le cas de promotion d'un employé à un poste nécessitant des aptitudes physiques, lorsque l'employé revient d'une absence causée par son état de santé, qu'il agisse d'une maladie personnelle ou d'une lésion professionnelle ou, enfin, lorsque l'employé adopte un comportement sur les lieux de travail qui laisse présager des problèmes de santé. Dans la situation où l'employeur est fondé d'exiger que l'employé dévoile son état de santé, il peut également lui demander de fournir un certificat médical justifiant son absence ou son incapacité à occuper son poste. Dans ce dernier cas, le refus d'acquiescer à une demande justifiée de l'employeur sera considéré comme de l'insubordination [4].

---

[4] cf 2, page II/2-319

[76] L'Employeur a fait la preuve qu'un ordre clair et non équivoque a été donné à la Plaignante par un supérieur hiérarchique et la Plaignante a refusé de le suivre. Ce sont là les trois éléments nécessaires à l'existence d'une insubordination d'une salariée.

...

> 2.002. En matière disciplinaire, il revient en principe à l'employeur de prouver l'insubordination du salarié. Par contre, une fois que les trois conditions ci-haut mentionnées ont été démontrées, il revient au salarié de prouver la survenance d'une des exceptions au principe général "obéir maintenant, se plaindre ensuite". Selon ce principe, le seul moyen légitime de contester la directive de l'employeur est le recours à la procédure de grief. Si l'ordre de l'employeur n'est pas conforme à la convention collective, le salarié doit obéir d'abord et déposer ensuite un grief, tel que prévu à la convention collective [5].

...

[77] La plaignante a été avisée par écrit, et ce, clairement qu'elle s'exposait à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement. C'est donc en toute connaissance que la Plaignante a décidé unilatéralement de ne pas aller à ses rendez-vous médicaux Et la preuve non contredite est à l'effet qu'un représentant du Syndicat a été interpellé par l'Employeur, pour l'aider à convaincre la Plaignante à aller à ses rendez-vous.

[78] La Plaignante a clairement refusé d'obéir à un ordre de l'Employeur, préférant s'en tenir à sa position, et c'est de l'insubordination, car la Plaignante n'était pas justifiée de passer outre à cet ordre clair qui était justifié, tel qu'expliqué plus haut. Et la Plaignante savait à quoi elle s'exposait en s'entêtant à ne pas vouloir se rendre à ses rendez-vous chez le Dr Grégoire. Les lettres qu'elle a reçues de l'Employeur sont explicites sur les conséquences possibles, dans le fait de maintenir son refus de se faire examiner, et ce, pour les 3 fois.

[79] Il est vrai de dire que le congédiement est l'équivalent de la peine capitale pour un travailleur. Mais justement, cette gravité des conséquences aurait dû amener la Plaignante à mieux se renseigner sur les risques encourus par ses refus de se présenter aux expertises médicales. En effet, en recevant sa première suspension de cinq (5) jours sans solde, la Plaignante avait dû mieux vérifier ses droits. Mais elle persiste dans son refus. À la deuxième suspension de dix (10) jours cette fois-ci, elle avait toujours la possibilité d'être conseillée, car une telle suspension est une mesure disciplinaire très grave. Son expérience passée aurait dû la servir pour requérir l'aide de sa représentante syndicale. Les circonstances atténuantes soulevées par son procureur n'ont plus les mêmes incidences quand la preuve démontre l'entêtement de la Plaignante à demeurer sur sa position de ne pas se présenter aux expertises médicales.

---

[5] Cf 2, page II/2-2

[80] Donç, c'est la Plaignante elle-même qui a décidé de son sort, et cela malgré les avis mentionnant le congédiement comme étant la conséquence possible de son refus de se faire examiner. Elle n'a pas seulement refusé de se présenter aux examens, mais elle l'a écrit qu'elle n'y irait pas, agissant ainsi en toute connaissance de cause.

[81] L'Employeur était justifié d'exiger une expertise médicale concernant la santé de la Plaignante. Il a démontré qu'après l'arrivée de la Plaignante au service de M. Demers, ce dernier a cherché à l'aider à s'adapter à son nouveau travail, en lui offrant de la formation, en discutant avec elle, en étant disponible à ses besoins. M. Demers a témoigné qu'il n'a pas voulu sanctionner la Plaignante immédiatement au début de son arrivée dans son service pour les différents manquements soulevés, mais au contraire qu'il a d'abord préféré aider la Plaignante à s'améliorer.

[82] En ce qui concerne la santé de la Plaignante, M. Demers à défaut d'une preuve contraire, doit être cru quand il déclare avoir voulu connaître l'état de santé de la Plaignante afin qu'elle soit heureuse dans son travail, sans qu'elle aggrave son état de santé, étant donné qu'il savait qu'elle revenait d'un long congé maladie. L'Employeur a été de bonne foi dans ces rapports avec la Plaignante et aucune preuve n'a été faite démontrant que l'insubordination, à trois (3) occasions distinctes, n'est pas le motif du congédiement. L'Employeur a respecté le principe de la gradation des sanctions avant de la congédier.

[83] En ce qui concerne le grief de l'Employeur, je réserve ma juridiction pour en décider si le quantum ne peut être convenu entre les parties. Par contre, il me semble normal, si la Plaignante a bénéficié d'un congé sans traitement à traitement différé dont le remboursement devait se terminer le 30 mars 2011, qu'au moment où cette sentence sera rendue, il y ait encore une somme due à l'Employeur.

[84] Pour le remboursement des honoraires déboursés par l'Employeur concernant les rendez-vous auxquels la Plaignante ne s'est pas présentée, l'article 9-38.03 me semble clair et aucune circonstance hors du contrôle de la Plaignante n'a été démontrée. La présente sentence comporte les raisons amenant le Tribunal à faire droit au grief patronal.

DISPOSITIF

[85] **POUR TOUTES LES RAISONS QUI PRÉCÈDENT**, le Tribunal d'arbitrage :

REJETTE	les griefs 107869 et 107870 de Mme Marie-Francesca Audate.
ACCUEILLE	le grief patronal 000082
ORDONNE	à la Plaignante Mme Marie-Francesca Audate de rembourser la somme de 17,813.54$ avec intérêts.
RÉSERVE	sa juridiction pour décider de tout problème résultant de l'application de la présente sentence.

Eastman, le 7 mai 2010.

Me Yvan Saintonge
Arbitre-Médiateur

REÇU LE
11 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

ANNEXE A

Autorités citées

Par le Syndicat

- *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, L.Bernier et autres, Éditions Yvon Blais, 2e Édition, M. à J. 2009-1, pages II/2-319 à 2-322.*

- *Les droits de la personne et les relations du travail, J-F. Pedneault et autres, Éditions Yvon Blais, M. à J. 25 décembre 2009, pages 16-48 à 16-50.1, 16-1.39 à 16.142*

- *Autobus Legault inc. et Union des opérateurs de machinerie lourde, local 791 1994 T.A. 1015 (Résumé) (Me André Sylvestre, arbitre).*

- *APTS et CSSS de Témiscouata, AZ-50416006 (Résumé) 8 février 2007 (Me Denis Gagnon, arbitre)*

- *Chalet d'enfants Primavesi et S.T.T. Chalet d'enfants Primavesi (CSN) 9 mai 1997, D.T.E 97T-801(Me Harvey Frumkin, arbitre)*

- *St-Lambert (Ville de) et Fraternité des policiers de St-Lambert inc. 23 décembre 1997, 98T207 (Me Émile R. Labelle, arbitre)*

- *Société Canadienne de Métaux Reynolds Ltée et Syndicat des employés(es) professionnels(les) et de Bureau, section locale 361, 2000T-768, 5 juin 2000 (Me J-Yves Durand, arbitre)*

- *Ministère du Revenu (Gouvernement du Québec) et S.F.P.Q. (Fonctionnaires) 23 décembre 2004, (M. Pierre A. Fortin, arbitre)*

- *S.F.P.Q. (Fonctionnaires) et Dimitri Houde c. La Régie du bâtiment du Québec 7 décembre 2001, (Me Bruno Leclerc, arbitre)*

- *S.F.P.Q. (Fonctionnaires) et Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu) 22 avril 2005 (M. Gilles Lavoie, arbitre)*

Par l'Employeur

- *L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, Montréal, École des relations industrielles, 1979, (Monographie)*

- *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail, L. Bernier et autres, Éditions Yvon Blais, 2e Éditions, M. à J. 2009-1, pages II/2-1 à 2-4 et 11/2-319 à 2-322*

- *Code du Travail, L.R.Q. chapitre C-27, articles 67 à 69*

- *Code civil du Québec, 1991 chapitre 64, articles 2085 à 2097*

- *Les "motifs sérieux" et" la cause juste et suffisante" de congédiement N-A Béliveau et autres, Barreau du Québec, 2005, volume 227, pages 1 à 19*

- *National Electric Coil Ltd, Bobine Nationale Électrique Ltée et Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6435, AZ-90141192, 6 septembre 1990, (Me François Fortier, arbitre)*

- *Syndicat des travailleurs(euses) de Reynolds (CSN) et M. Gilles Godin et Société d'Aluminium Reynolds Canada Ltée, AZ-97141105, 8 août 1997, (Me Denis Tremblay, arbitre)*

- *Association des Employés du Comptoir avicole de St-Félix de Valois (CSN) et Coop. Fédérée de Québec, AZ-88141059, 14 octobre 1987, (Me André Rousseau, arbitre)*

- *Jo-Ann Vallée c. Hôpital Jean-Talon et L'Honorable Robert Burns J.C.Q. et M. Jean Boily AZ-50067036, 9 juin 1999, C.A.*

- *Daniel Dufresne c. Drainamar inc. SARP-Drainamar- AZ-50390500 C.R.T., 5 septembre 2006*

- *Sécurité publique et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2 juin 2007, (M. Pierre A. Fortin, arbitre)*

- *Union des chauffeurs de camion, hommes d'entrepôt et autres ouvriers, Teamster Québec, section 106 (F.T.Q.) et Midland Transport Ltée AZ-50213856, 28 octobre 2003, (M. Pierre N. Dufresne, arbitre)*

- *Syndicat international des communications graphiques, local 555 et Lawson Mardon Emballages inc., AZ-99141217, 4 juin 1999, (Me Marie-France Bich, arbitre)*

- *S.F.P.Q. (Fonctionnaires) e Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu) 9 janvier 2004, (Me Jean-Guy Roy, arbitre)*

- *Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Hôpital Saint-Luc (FIIQ) et C.H.U.M. (Pavillon Saint-Luc), AZ-50387218, 11 août 2006, (M. Viateur Larouche, arbitre)*

REÇU LE
2 1 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D' ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

DATE : 11 mai 2010
Référence : GLA09517

DEVANT L'ARBITRE : GILLES LAVOIE

HENRI CÔTÉ, assesseur syndical
CAROLINE PELLAND, assesseure patronale

Syndicat de la Fonction publique du Québec (SFPQ)
"le syndicat"

Et

Régie des Rentes du Québec (Gouvernement du Québec)
ci-après " l'employeur"

Plaignant (e) :	Carole Bonin		
GREFFE (S)	01-03-003549	GRIEF(S)	108021
	01-03-007503		125519

Convention collective : 2003 - 2010

SENTENCE ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100)

Il s'agit de deux griefs par le biais desquels la Plaignante réclame dans un premier temps (2007) un accommodement raisonnable et deuxièmement (2009) conteste la décision de l'Employeur de la congédier administrativement.

PRÉLIMINAIRES

[1] Le 2 mars 2009, le soussigné a été désigné, par l'entremise du Greffe des Tribunaux d'arbitrage de la Fonction Publique pour entendre et disposer des griefs de la plaignante.

[2] L'audience a été fixée au 10 juin 2009 et s'est poursuivie les 30 septembre, 19 octobre, 28 octobre, 4 novembre et 1er décembre suivant. Le 28 octobre, monsieur Henri Côté a remplacé l'assesseur syndical. Par la suite, le soussigné a délibéré avec les assesseurs désignés par les parties le 20 janvier suivant.

[3] Après le dépôt des pièces constitutives de l'instance, les procureurs des deux parties ont procédé à faire les admissions d'usage et on ainsi reconnu que la procédure interne avait été correctement suivie et que l'arbitre avait juridiction pour disposer du litige tel que soumis.

[4] De plus, les parties ont convenu de présenter une seule preuve pour les deux griefs et ont également demandé à l'arbitre de réserver juridiction sur le quantum de la décision, le cas échéant.

LES GRIEFS

[5] Le premier grief daté du 2 octobre 2007 est libellé dans les termes suivants :

> « Exposé des faits du grief et décision recherchée :
>
> Je conteste le fait que mon employeur refuse de me réintégrer au travail suite à ma lettre du 11 septembre 2007 laquelle constituait une demande d'accommodement.
>
> Je réclame que mon employeur me reprenne au travail dans un poste qui tienne compte de mes limitations fonctionnelles.
>
> Je réclame tous les droits et avantages prévus aux conditions de travail des fonctionnaires et aux lois afférentes. »

Quant au second grief, daté du 6 mai 2009, il est formulé comme suit :

> « Exposé des faits du grief et décision recherchée :
>
> Considérant que j'ai déposé un grief le 18 septembre 2007 réclamant que mon employeur convienne rapidement à mon égard de mesures d'accommodement

permettant de pouvoir reprendre un travail ; je conteste mon congédiement par l'employeur signifié par l'avis reçu à cet effet le 30 avril 2009, et ce, malgré que j'ai demandé d'être accommodée.

Je réclame donc l'annulation de ce congédiement, que l'employeur convienne à mon endroit des mesures d'accommodement me permettant de reprendre le travail, ainsi que tous les droits et avantages auxquels je pourrais avoir droit, incluant le paiement de tout intérêt applicable, et ce, selon les dispositions de mes conditions de travail. »

[6] La lettre du 28 avril 2009 informant la plaignante de son congédiement administratif est libellée dans les termes suivants :

« **Objet : Congédiement administratif**

Madame,

Le 14 février 2008 à 13 h, vous avez épuisé tous les avantages du régime d'assurance traitement prévu aux conditions de travail des fonctionnaires. Vous êtes actuellement en congé sans traitement à votre demande depuis cette date, conformément aux dispositions de l'article 4-14.08 de ces mêmes conditions de travail.

Malgré plusieurs tentatives de la part de l'employeur pour conclure une entente permettant votre retour au travail dans un emploi respectant vos limitations fonctionnelles, il s'est avéré impossible de conclure une telle entente à la satisfaction des parties.

Vous n'êtes d'ailleurs pas sans connaître l'évolution de votre dossier, puisque vous étiez en copie conforme de la correspondance échangée avec la Société d'assurance automobile du Québec, ainsi que celle échangée avec votre représentant désigné, le Syndicat de la fonction publique du Québec. Malgré tout, vous ne vous êtes jamais manifestée favorablement quant aux propositions émises par l'employeur, et n'avez pas démontré d'ouverture dans la recherche d'une solution acceptable.

Dans les circonstances, considérant votre défaut de collaborer à la mise en place d'une telle solution acceptable pour votre retour au travail, nous n'avons d'autres choix que de procéder à votre congédiement administratif en date du 28 avril 2009 à 16 h 30.

Il vous est possible d'en appeler de cette décision conformément à la procédure de grief prévue aux conditions de travail des fonctionnaires. À cet effet, vous trouverez en annexe une copie des articles 4-14.08 à 4-14.18.

ANDRÉ TRUDEAU, Président-directeur général »

LA PREUVE

[7] La preuve syndicale débute avec le témoignage de la plaignante madame Carole Bonin préposée aux renseignements à la RRQ depuis l'an 2000. L'année précédente elle occupait un poste de même nature auprès de la Société d'assurance automobile du Québec. D'abord occasionnelle, elle est devenue permanente en 2002 et travaillait au bureau de Montréal selon un horaire de 8:00 à 16:00. Sa tâche principale était d'agir comme préposée au téléphone afin de fournir à la clientèle les renseignements qu'ils désiraient obtenir.

[8] Le poste de travail est équipé d'un casque d'écoute et d'un ordinateur alors que les appels sont transmis automatiquement selon un système qui transmet un appel aux sept secondes.

[9] Questionnée ensuite sur les événements étant survenus le 12 septembre 2002, elle explique qu'alors qu'elle venait de quitter le travail en voiture, à un feu rouge, elle a été emboutie par un autre véhicule. Elle a subi une entorse lombaire et le même soir elle s'est rendue consulter, car elle avait des nausées. C'est à cette occasion qu'on a diagnostiqué une entorse cervicale. L'ampleur de sa blessure sera finalement précisée en 2003 à l'occasion d'un examen de résonance magnétique.

[10] Elle s'est absentée de son travail suite à cet accident et a subi plusieurs examens dont finalement un «scan» de la colonne vertébrale et un examen de résonance magnétique en février 2003. À ce moment-là, sa condition physique n'était pas très bonne, elle avait beaucoup de douleurs cervicales et d'engourdissements au bras gauche. Elle a tout de même débuté un retour progressif probablement pour une durée d'environ un mois avant qu'un nouvel arrêt de travail ne survienne suite à une décision de son médecin.

[11] Elle a alors reçu des traitements de physiothérapie, d'acupuncture et est revenue au travail vers la fin de l'année 2003. Elle a alors demandé des vacances et a pris un mois. Par la suite, elle a demandé et obtenu d'avoir une semaine de travail maximum de 28 heures. Cela a débuté en avril avec un régime de 7 heures par jour pendant quatre jours par semaine. Cette demande, selon le témoin, était motivée par sa condition physique.

[12] Elle a donc pu continuer à faire son même travail de préposée aux renseignements jusqu'à janvier 2005. Le travail s'exécutait avec les mêmes outils sauf qu'on demandait alors de noter directement à l'ordinateur un certain nombre de renseignements qu'auparavant on notait à la main. Ce qui, selon le témoin, réduisait

encore les déplacements.

[13] En février 2005, elle a fait application pour un mandat d'une année dans un autre département chez l'employeur, poste qu'on lui a accordé et qui consistait à s'occuper de projets visant à organiser un programme de suggestion auprès des employés et de faire circuler ces informations auprès des employés de Québec et de Montréal afin d'améliorer le service à la clientèle.

[14] Cela s'est bien déroulé au début alors qu'elle faisait deux jours comme préposée au téléphone et deux jours au programme Eurêka. À ce dernier poste, elle avait une liberté de mouvement plus grande : pouvait se déplacer, aller consulter des gens à l'interne, etc. Donc avait plus de déplacements physiques.

[15] Durant cette époque, il lui arrivait également d'être demandée pour aller remplacer des personnes dans un autre service pour leurs vacances et elle a ainsi réalisé plusieurs tâches différentes.

[16] Questionnée ensuite à savoir si durant l'année où elle a réalisé son mandat au programme Eurêka, elle avait reçu une décision d'un Tribunal administratif (TAQ), la plaignante explique qu'effectivement elle a reçu une décision suite à une décision de la SAAQ qu'elle avait contestée. Finalement, la décision du tribunal administratif était que son poste était incompatible en février 2003 avec les séquelles de son accident.

[17] Questionnée ensuite à propos d'une lettre reçue de la part de sa supérieure le 11 novembre 2005 (S-14) le témoin explique que cela faisait suite à son absence du 24 octobre et indiquait que l'employeur affirmait que les informations fournies pour motiver son absence ne leur permettait pas de recommander le versement des prestations d'assurance traitement et qu'en conséquence à moins de pouvoir justifier médicalement son absence avant le 14 novembre 2005, elle devait revenir au travail ou alors être considérée en absence sans autorisation.

[18] Elle a fourni les informations demandées de même qu'une autorisation à l'employeur afin qu'il puisse accéder à son dossier médical. Sans pouvoir préciser si elle a travaillé entre ce moment et le début de février 2006, le témoin explique qu'à cette date, à tout le moins, elle était revenue au travail et qu'elle avait terminé son mandat Eurêka et repris alors son poste de préposée quatre jours par semaine.

[19] Le témoin précise ensuite qu'entre le 15 février et le 6 mars il y a eu transmission de rapports médicaux et acceptation par l'employeur du certificat médical le 10 mars suivant. Sous réserve d'une rencontre avec le docteur Renaud, elle n'a pas rencontré de médecin à la demande de l'employeur jusqu'au 10 avril 2006.

[20] Le 24 avril suivant elle a revu son médecin qui l'a maintenue en absence du travail jusqu'au 15 mai suivant et lorsqu'il l'a revue à cette date, il a alors décidé d'un retour progressif au travail à raison de deux jours par semaine pendant quatre

semaines, et ce, à compter du 23 mai suivant. Ses tâches n'étaient pas modifiées.

[21] En juin suivant, comme les certificats médicaux transmis à l'employeur portaient mention de deux éléments causant la présente invalidité, soit une dépression en rémission partielle et une entorse cervicale, l'employeur demandait de départager l'incapacité causée par la cervicalgie et celle causée par la dépression. Quelques jours plus tard, le médecin traitant procédait à ce partage et indiquait qu'à la date de son rapport, le 19 juillet 2006, il y avait lieu de considérer que les problèmes causés par la dépression de la plaignante étaient résorbés et que son absence était motivée exclusivement par les problèmes de cervicalgie.

[22] À la même époque, la plaignante recevait également une lettre de la SAAQ l'informant que son dossier avait été pris en charge et qu'elle était référée au Centre Lucie-Bruneau pour la réalisation d'un plan de réadaptation suite à son accident d'automobile. Cette dernière décision étant une suite de la décision du tribunal administratif reçue en octobre 2005.

[23] Suite à cette décision, elle a notamment été rencontrée par deux ergothérapeutes, monsieur Jean-Pierre Lavigueur de même que madame Marjorie Pitre. Dans son rapport (S.-28) monsieur Lavigueur concluait que la plaignante n'était pas en mesure d'effectuer le travail de préposée aux renseignements au téléphone à la RRQ.

[24] Finalement, le Centre Lucie-Bruneau a conclu qu'un poste de préposée aux entrevues était compatible avec son état. Il s'agit d'un poste de travail du même type que le sien avec des rencontres en direct avec les clients pour leur fournir de l'aide et les assister afin de remplir les documents exigés. Selon le témoin, ce type d'activités est offert chaque année aux employés qui veulent œuvrer dans ce secteur-là. On s'y inscrit et on reçoit ensuite une formation appropriée.

[25] Le 21 mars 2007 son médecin traitant, émettait ainsi un rapport médical tenant compte de cette orientation et, l'employeur en date du 10 avril suivant, refusait ce rapport indiquant que selon lui, ce type de décision relevait de la SAAQ.

[26] Le 18 juin suivant, dans une lettre adressée à la conseillère en réadaptation à la SAAQ, l'employeur refusait la proposition de cette dernière à l'effet de réintégrer la plaignante dans un emploi permanent de préposée aux renseignements du secteur des entrevues au bureau de Montréal. L'employeur ajoutait alors dans cette lettre qu'il réitérait les deux propositions faites en décembre 2006 sur le même sujet qui n'avaient pas été retenues à cette époque et qui visaient à réintégrer madame Bonin dans un poste de travail de préposée à l'accueil ou de préposée au téléphone avec un horaire réduit, soit moins d'heures par jour ou de courtes pauses plus fréquentes.

[27] Madame Bonin n'a pas été réintégrée suite à ces échanges.

[28] Le 1er août suivant, dans une lettre (S - 33) la SAAQ déclarait son intervention dans ce dossier complète ayant, selon elle, appliqué les mesures prévues dans le plan de réadaptation de la plaignante. On indiquait toutefois que le dossier demeurait ouvert pour toute question ou demande relative à la réclamation ou pour signaler tout changement dans la situation personnelle pouvant concerner la société.

[29] À cette date la plaignante n'est pas retournée au travail, mais a fait une demande de réintégration tenant compte de ses limitations et des séquelles. Elle a reçu la réponse (S-6) et déposé un grief.

[30] De 2007 au 28 avril 2009, elle n'est pas retournée au travail et n'a pas non plus été expertisée par un médecin de l'employeur entre octobre 2007 et avril 2009.

[31] Par ailleurs, ce n'est qu'en avril 2009 qu'on a commencé, sans que ce soit très clair, selon le témoin, à lui parler d'une entente de retour au travail. Ce qu'elle en comprenait à l'époque c'était que l'on souhaitait qu'elle retourne à son même poste de renseignements téléphoniques alors que son médecin traitant n'avait pas changé d'idée relativement à un poste convenable autre.

[32] Durant ces pourparlers, elle a, à l'occasion, été informée par la réception de copies de certaines lettres, de la proposition faite par sa conseillère en réadaptation à la SAAQ. Quant à elle, elle n'a pas fait de démarches personnelles, mais a toujours procédé par l'entremise de son syndicat. Elle a aussi été informée, à un moment donné, par des collègues de travail que l'employeur avait engagé un commis au magasin, poste qu'elle avait déjà occupé, et qu'on ne le lui avait pas offert.

[33] Elle a également passé une entrevue pour un poste d'agent de rentes, mais à la fin de l'entrevue, on lui a dit qu'on savait qu'elle était en arrêt de travail et le lendemain on l'a appelé pour lui communiquer le refus du poste demandé. Elle a également reçu les propositions d'accommodement de l'Employeur.

[34] Finalement, au terme de tous les échanges, elle a reçu le 30 avril un avis de congédiement.

[35] Le second témoin à être entendu dans le cadre de la preuve syndicale est madame Marjorie Pitre, ergothérapeute au Centre d'hébergement Lucie-Bruneau. Elle a procédé à l'évaluation des exigences et facteurs de risque dans l'emploi de la plaignante et déterminé si ça correspondait à ses capacités et aux limitations qui avaient été déterminées par son médecin le Dr Ménard.

[36] Elle a, à cette fin, observé le poste de préposée aux renseignements (aux entrevues) à la Régie des rentes du Québec et conclu que ce poste répondait aux capacités et limitations de madame Bonin parce qu'il y avait notamment un changement de position fréquent dans l'exécution du travail.

[37] Contre interrogée, le témoin confirme qu'elle avait reçu son mandat de la SAAQ notamment en vue d'évaluer et d'assurer le développement des capacités de travail de la plaignante. C'est elle qui s'occupe de ce secteur d'activités au Centre alors que monsieur Lavigueur est lui plutôt chargé de s'assurer des expertises à faire.

[38] Questionnée à propos de certaines contradictions sur les capacités physiques de la plaignante relativement aux observations de monsieur Lavigueur, le témoin reconnaît le fait et explique qu'elle a conclu comme elle l'a fait après avoir rencontré madame Bonin à chaque semaine de novembre 2006 à juin/ juillet 2007. Ainsi, de semaine en semaine elle a procédé à l'augmentation des activités et du nombre d'heures de façon graduée, pour en arriver à un constat de capacité.

[39] Le témoin décrit ensuite certains échanges qu'elle a eus durant cette période avec des représentants de l'employeur et confirme qu'en ce qui concerne l'évaluation du poste de préposée (aux entrevues), de mémoire elle avait informé madame Morin qu'elle devait aller voir ce poste. Quand elle a fait l'évaluation dudit poste, selon elle, il y avait un représentant syndical, mais le représentant patronal était absent. Elle croyait que c'était convenu comme ça. Elle ne peut préciser si le choix de ce poste à évaluer était à la suggestion unique de la plaignante. Par la suite, il y a eu plainte de l'employeur.

[40] Le troisième témoin entendu est monsieur Alain Laforest responsable des dossiers d'absence maladie à la RRQ. À ce titre, il s'assure du suivi des dossiers en fonction de la période d'absence et fait les recommandations nécessaires aux gestionnaires. Il est en lien avec l'employé et demande des rapports d'invalidité qui lui sont par la suite adressés de façon confidentielle. Il analyse alors le rapport reçu et suggère aux gestionnaires une période d'absence.

[41] Après avoir décrit l'ensemble de son intervention dans le dossier, le témoin confirme avoir travaillé avec madame Annie Rondeau de la SAAQ et être informé que la plaignante avait été en réadaptation à temps plein pendant une certaine période de temps. Il a aussi reçu une proposition de réintégration permanente (S.-32) qui n'a pas fonctionné.

[42] Invité à expliquer pourquoi un tel échec était survenu, le témoin explique que sur le plan médical, on suggérait de poser des questions supplémentaires. Sur le plan de la gestion, il ne le sait pas.

[43] Contre-interrogé, le témoin décrit de façon détaillée l'historique de ses interventions et explique notamment qu'il a participé à la rencontre du 6 juin 2007 alors que madame Rondeau de la SAAQ expliquait sa proposition de réintégration de madame Bonin. Quant à lui, il a participé à cette rencontre afin de comprendre les limitations de madame Bonin et également comprendre comment la proposition faite par la SAAQ pouvait respecter les contraintes indiquées et les limitations indiquées

dans le cas de la plaignante, notamment la limitation de 45 minutes continue en position assise et voulait également savoir comment la période de formation donnée de 13 à 15 semaines était conforme à ces limitations de même qu'il voulait savoir comment l'emploi répondait à cette limitation de madame de 45 minutes assise par heure, qu'il questionnait. Cette limitation ressortait d'une évaluation faite par monsieur Lavigueur dans son rapport (S.-28). Madame Rondeau l'a informé que la plaignante pouvait se lever entre les appels et utiliser un casque d'écoute.

[44] Le témoin explique ensuite que le 6 décembre 2007, il a écrit à madame Rondeau de la SAAQ afin de connaître les raisons pour lesquelles les quatre propositions faites par la RRQ de réintégrer madame et les mesures d'accommodement proposées n'avaient pas obtenu l'aval de son organisation.

[45] En réponse, il a reçu un courriel de son interlocutrice lui disant que le dossier était fermé et que madame Bonin avait reçu les réponses. Sa supérieure, madame Micheline Breton, directrice des ressources humaines, a donc écrit à nouveau à la SAAQ pour obtenir les informations exigées.

[46] Le témoin explique ensuite que malgré une demande d'entente avec le Syndicat pour obtenir une expertise conjointe dans le dossier de la plaignante, cela n'a pas été possible et il a donc demandé une opinion médicale en orthopédie sur dossier au docteur Joseph Kornacki, chirurgien orthopédiste. Cette demande visait à savoir si la plaignante pouvait remplir le poste de préposée au téléphone, son poste pré-lésionnel à partir des limitations et des capacités qui lui avaient été déterminées par la SAAQ et des accommodements proposés par l'employeur.

[47] Dans son rapport (P.- 9) le médecin expert concluait que : « *À la lumière de toutes ces informations, je conclus que madame Bonin peut certainement reprendre le travail comme préposée aux renseignements ; surtout avec les accommodements qui ont été proposés par son employeur. À mon avis, ceci respectait les limitations fonctionnelles émises par la SAAQ qui sont relativement larges et qui permettent de faire tous les aspects de son travail régulier. (...) Je considère que madame sera certainement capable de faire son travail à temps plein et à cinq jours par semaine. (...) Le seul accommodement que je pourrais proposer pour l'aider à reprendre son travail de façon définitive serait qu'elle pourrait commencer d'une façon progressive afin de se réintégrer.* »

[48] Le témoin termine son interrogatoire principal en précisant qu'entre 2002 et 2009, l'employeur n'a pas demandé d'autres expertises médicales parce que les rapports reçus étaient suffisants pour autoriser le déroulement de la procédure.

[49] Le témoin suivant est le Dr Daniel Ménard œuvrant en médecine générale. Il suit la plaignante depuis les années 1993-1994, mais plus particulièrement depuis son accident automobile de 2002.

[50] Le témoin procède ensuite à une longue description des différentes

interventions qu'il a faites et des rapports médicaux qu'il a émis dans le dossier. Questionné à propos du fait qu'il avait mentionné dans un rapport médical (S.-30) une référence à un poste de préposée aux renseignements (entrevues), le témoin explique que c'est madame Bonin qui lui en a parlé et elle lui avait expliqué que dans ce travail on n'était pas obligé de rester la tête fixée sur l'écran.

[51] En contre-interrogatoire, le témoin est questionné notamment sur une limitation relative au fait que madame ne devait pas avoir le cou immobile plus de 20 minutes et sur le fait que tel était le cas dans son travail, le témoin explique que c'est ce que madame Bonin lui avait donné comme information.

[52] Questionné ensuite à propos du traitement à donner à madame pour sa cervicalgie, le témoin explique qu'à l'époque madame était suivie par un physiatre, donc qu'il n'y avait pas de traitement particulier prescrit par lui. Invité à préciser si cela signifiait qu'au moment où il a précisé les raisons de l'absence de la plaignante au travail dans la pièce (S.-27) cela impliquait qu'au niveau cervical l'état de la plaignante était amélioré, le témoin explique qu'à ce moment-là, la cervicalgie était une maladie secondaire.

[53] Le témoin suivant est madame Suzanne Villeneuve conseillère syndicale au service des recours du Syndicat de la fonction publique du Québec. C'est elle qui a eu à s'occuper du dossier de madame Bonin, alors que cette dernière voulait s'informer de ses droits suivant son incapacité alors qu'elle atteignait la limite du régime d'assurance salaire de 104 semaines de l'employeur. À ce moment-là, d'ajouter le témoin, madame Bonin était toujours inapte et voulait savoir ce qui pouvait arriver de son emploi.

[54] Elle l'a assistée en 2007 pour le dépôt de son grief et par la suite l'a rencontrée régulièrement et s'est assurée du suivi de son dossier.

[55] Questionnée à propos de ce qu'elle avait constaté du dossier médical, le témoin explique que, notamment dans le rapport (S.-30), madame ne pouvait plus exécuter son travail antérieur, mais pouvait exécuter un travail au secteur des entrevues après un retour progressif.

[56] Quant à ses interventions, elle a eu des contacts avec ses vis-à-vis au niveau du ministère de même qu'avec en particulier madame Morel qui a un certain moment donné lui a transmis un projet d'entente d'accommodement (S. - 37) qui a finalement connu trois versions. Elle a présenté ces ententes à la plaignante, lui a expliqué ce qu'il en était et lui a finalement recommandé de ne pas signer, car cela la conduisait directement à un congédiement éventuel. Malgré quelques améliorations dans la troisième version, elle n'a vu aucune raison suffisante pour recommander à la plaignante de signer une telle entente.

[57] Contre interrogée, le témoin explique qu'il est exact qu'elle a reçu également des notes ajoutant des correctifs aux ententes précédentes, ce qui constituait dans les

faits une quatrième version. Le témoin reconnaît également avoir pris connaissance du rapport du docteur Kornacki et confirme que c'est madame Bonin qui avait refusé la proposition de l'employeur de faire une demande d'expertise conjointe jugeant qu'il n'était pas nécessaire qu'une telle expertise soit demandée par les deux parties. En plus, elle ne trouvait pas nécessairement pertinent un nouveau rapport médical alors que le rapport des ergothérapeutes était très clair et allait dans le même sens (rapport Pitre).

[58] Questionnée ensuite à propos de son adhésion aux conclusions de l'expertise du docteur Kornacki, le témoin explique qu'elle a accepté que cela fasse partie du texte devant apparaître dans les ententes.

[59] Le témoin confirme également qu'entre le moment où elle a pris charge du dossier et sa lettre du 23 mars 2009 (P-28) indiquant une ouverture à retourner vers le travail pré-lésionnel, la plaignante a maintenu une ouverture vers la proposition de préposée au secteur des entrevues.

[60] Le dernier témoin à être entendu dans le cadre de la preuve syndicale est madame Annie Rondeau agente d'adaptation à la SAAQ en 2006 et 2007. Elle avait à s'occuper d'assister les gens qui en ont besoin afin qu'ils retrouvent leur autonomie, et ce, notamment en leur procurant des services de réadaptation.

[61] Le témoin confirme ses interventions dans le dossier, la connaissance qu'elle avait des différents rapports émis par leurs services de même que les communications avec la responsable chez l'employeur. Elle confirme également que les conclusions de la SAAQ à l'époque dans le cas de madame Bonin étaient que cette dernière pouvait faire un travail comme préposé aux entrevues. C'est ce qui appert notamment du rapport (S.-32) à son premier paragraphe. Quant à l'employeur, il suggérait à cette époque deux postes : préposée à l'accueil et préposée au téléphone.

[62] C'est également elle qui a signé le rapport confirmant la fermeture du dossier en 2007.

[63] En contre-interrogatoire, elle confirme que c'est elle qui a donné les mandats dans un premier temps à monsieur Lavigueur d'évaluer les capacités de travail et de faire des recommandations afin de développer une proposition et également le mandat à madame Pitre pour déterminer et développer les capacités de travail de la plaignante et favoriser son intégration dans le milieu de travail en évaluant certains postes de travail.

[64] Elle confirme également que madame Pitre n'a pas évalué le poste de travail pré-lésionnel, mais a fait d'autres explorations.

[65] À propos du poste aux entrevues, le témoin explique qu'il n'y a pas eu confusion et qu'effectivement madame Bonin avait informé à l'époque qu'à ce poste il y avait

régulièrement du travail au téléphone à exécuter.

[66] Invitée ensuite à expliquer le refus opposé par la SAAQ à la proposition de la RRQ dans la lettre (P - 15), le témoin explique que la plaignante avait été reconnue apte à travailler à temps plein avec une limitation et en conséquence, si elle devait subir une diminution de salaire à cause du changement d'emploi qu'on lui proposait, la SAAQ ne pouvait pas accepter de payer ce manque à gagner. La plaignante a droit à son plein salaire et donc il est normal que la proposition soit refusée pour tout emploi qui avait un effet de réduire ledit salaire.

[67] Invitée en terminant à définir à quoi sert un emploi dit « convenable », le témoin explique que de façon générale cela identifie un emploi qui correspond de façon idéale, dans l'absolu, à un emploi que peut faire la personne accidentée.

[68] Ce qui complète la preuve syndicale.

La preuve patronale

[69] Le premier témoin à être entendu dans le cadre de la preuve de l'employeur est monsieur Jean-François Pinard, chef de service aux accidents pour la région de Montréal.

[70] Pour l'essentiel, le témoin confirme le rôle qu'il a joué dans les différentes étapes du processus concernant madame Bonin.

[71] Questionné particulièrement à savoir pour quelle raison ce n'est que le 2 juin 2008 que la SAAQ informe la RRQ de son rôle, le témoin explique qu'il s'est posé cette question car, selon lui, c'est à l'origine que la personne accidentée aurait dû se voir fournir ces informations. Il ne peut dire si cela a été fait ou pas.

[72] Le témoin suivant est madame Ginette Morin, chef de service à la RRQ, depuis mars 2002 et ce jusqu'en 2008. Par la suite, elle est devenue chef de service de la planification et du pilotage des opérations. Dans ses fonctions actuelles, elle a notamment à organiser les activités des centres d'appels, s'assurer de la formation des employés et du traitement administratif des demandes. Entre 2002 et 2008, elle était particulièrement chef d'une équipe de préposés aux renseignements à Montréal qui répondait à la clientèle par téléphone.

[73] Questionnée entre autres sur la proportion du nombre d'employés de ce service qui ne font que de la réponse téléphonique, le témoin précise que 95 % du personnel ne remplit que cette fonction. Particulièrement, le témoin souligne qu'aucun employé ne fait de façon exclusive des fonctions d'entrevue. Les préposés assignés à ces tâches ont une tâche principale de recevoir les gens et s'il n'y a pas de travail suffisant, on complète alors en répondant au téléphone. Dans le service, il y a trois personnes qui détiennent ce type de tâches de façon permanente et il y a environ douze qui ont

un poste en rotation entre téléphone et entrevues.

[74] Questionnée ensuite à propos d'une rencontre tenue en décembre 2006 avec la plaignante et madame Pitre de la SAAQ le témoin confirme effectivement avoir participé à cette rencontre avec François Loiselle qui était alors directeur adjoint et représentait la direction. Il s'agissait, selon elle, d'une rencontre exploratoire visant à expliquer la situation de madame Bonin, notamment ses limitations.

[75] Son poste de travail avait été reproduit en laboratoire. Face aux limitations, le témoin explique que l'on a offert quatre solutions tenant compte de la situation de la plaignante. Le témoin souligne d'ailleurs que madame Bonin a dû quitter la rencontre à peu près 30 minutes après son début

[76] Les quatre postes offerts ont été notamment, un poste de travail au magasin, un poste de préposée au soutien administratif, un poste de préposée aux renseignements téléphoniques avec horaire réduit, disposition d'un casque sans fil, un poste à l'accueil, et un poste aux entrevues en rotation.

[77] En ce qui concerne le poste en magasin, le témoin précise que les personnes se sont rendues sur le site même et, que ce travail a été exclu à cause des limitations de poids à soulever, en particulier. Sur la question de faire le même travail qu'antérieurement, mais selon un horaire réduit, madame Pitre a dit qu'il fallait qu'elle consulte la SAAQ. À l'accueil, après s'être rendu sur place, selon l'aménagement existant alors, ce poste a dû être écarté. Quant au poste entrevue en rotation, les représentants de la SAAQ ont demandé des renseignements supplémentaires avant de se prononcer (exemple la formation, etc.).

[78] Le témoin confirmera ensuite avoir fait une offre précise à l'effet que madame Bonin soit assignée au poste à l'accueil de façon permanente alors que généralement personne ne devient permanent sur ce poste. Il n'y a eu aucune discussion sur l'aménagement nécessaire pour ce poste, le cas échéant. Le 10 janvier suivant, le témoin confirme avoir transmis à madame Pitre la description d'emploi du poste aux entrevues en rotation, de même qu'un exemple de calendrier pour un tel poste.

[79] Par la suite, le 17 janvier suivant, madame Pitre a appelé le témoin et on a alors rediscuté des quatre postes notamment pour signifier une réponse négative pour le poste au magasin, de même qu'un refus en ce qui concerne le poste de préposée à l'accueil. Le poste de préposée aux renseignements avec casque sans fil a également été refusé. Quant au poste de préposée en entrevue en rotation, son interlocutrice lui a demandé de venir sur place pour observer. Il a également été question de la formation d'une durée de 12-13 semaines et notamment du fait qu'il y avait difficulté à cause de la limitation de madame Bonin de rester plus de 30 minutes de façon statique. *J'avais des doutes*, ajoute-t-elle. Madame Pitre a aussi signifié qu'elle voulait venir observer la tâche de préposée en entrevue à plein temps.

[80] Après avoir décrit les exigences de la formation nécessaire pour le poste en entrevue, le témoin explique que ce type de formation n'est donné qu'au besoin. Le témoin confirme avoir discuté de cette question avec les représentants de la SAAQ et notamment que ce type de formation nécessitant 12-13 semaines n'était donné que lorsqu'il y avait un besoin et que tel n'était pas le cas actuellement. Le témoin ajoute qu'en plus, elle était informée que la RRQ voulait réduire la formule entrevue à cause des coûts impliqués.

[81] En ce qui concerne l'observation d'un poste de préposée en entrevue, cela s'est finalement déroulé le 26 février suivant, mais, comme cela n'était pas la date convenue initialement, rendez-vous auquel les représentants SAAQ ne s'étaient pas présentés, il n'y avait personne pour représenter l'employeur d'autant plus qu'on avait exprimé des réticences du côté du service juridique et que ni monsieur Loiselle ni elle n'avaient autorisé cette séance d'observation de façon finale. Elle a donc appelé madame Rondeau pour protester et cette dernière lui a indiqué qu'elle n'était pas au courant de cette démarche et qu'elle lui reparlerait de cette question. Finalement, elle s'est plainte par écrit et on lui a répondu que cela ne se reproduirait plus. Elle n'a jamais reçu le rapport de madame Pitre.

[82] Subséquemment, une autre rencontre pour réintégrer madame Bonin a été tenue en juin suivant. À cette occasion, les gens de la SAAQ n'ont fait qu'une seule proposition à savoir de réintégrer madame dans un poste en entrevue à temps complet. Le témoin a alors indiqué que l'employeur avait des questionnements importants, notamment eu égard aux difficultés de madame Bonin qui devrait demeurer assise pendant des semaines dans une salle de formation, que cela semblait aller directement à l'encontre des limitations qui avaient été énoncées. Outre la formation, on a également précisé que la RRQ ne voulait pas ajouter de poste de ce type et qu'au contraire on voulait réduire ce type de prestation de services au minimum. C'est d'ailleurs ce qui apparait au Plan stratégique pour la période 2006 - 2011 de même qu'au Plan d'action des années 2007 – 2008.

[83] Par la suite, elle n'a plus eu de nouvelles ni de madame Rondeau ni de la SAAQ malgré qu'elle ait communiqué ses réactions suite au dépôt d'une partie du rapport de madame Pitre. De plus, personne n'a communiqué avec elle pour discuter d'une nouvelle proposition.

[84] Contre-interrogée, le témoin reconnaîtra qu'il avait aussi été discuté à l'époque de la possibilité que la SAAQ assume les coûts de la formation nécessitée par la réintégration de madame Bonin.

[85] Le témoin suivant est madame Guylaine Morel conseillère en ressources humaines à la RRQ. Elle a été appelée à s'occuper du dossier de madame Bonin, à partir de fin mai 2007.

[86] Le témoin raconte ensuite les différentes interventions qu'elle a eues dans le dossier et notamment la préparation pour monsieur Trudeau d'une lettre en février 2008. Par la suite, elle a été mandatée pour examiner les possibilités de réintégration de madame avec monsieur Laforest. Elle a donc fait un retour sur ce qui avait été fait et examiné les possibilités de réintégration dans des emplois d'agents de bureau ou de reclassement à titre d'agent de rente.

[87] Dans le premier cas, de continuer le témoin, il n'y avait pas de poste disponible et dans le deuxième cas, à cause de la nature du travail et des limitations de la plaignante ce poste devait être écarté.

[88] Ils ont eu de nouveaux échanges avec les représentants de la SAAQ notamment afin de comprendre pourquoi certaines propositions avaient été balayées du revers de la main, notamment l'emploi à l'accueil. Pour le témoin, en ayant plus d'informations sur ce qui posait problème, cela améliorerait les capacités de pouvoir adapter le poste. Le témoin ajoute qu'elle se questionnait également à savoir pourquoi madame Bonin pouvait prendre des appels dans la cadre d'un emploi aux entrevues alors qu'elle ne pourrait pas le faire dans la cadre de son emploi antérieur avec des accommodements.

[89] À cette époque, il a également décidé de tenir madame Bonin informée de ses démarches. Suite à la reprise de contact avec madame Villeneuve en octobre 2008, elle a avisé cette dernière d'une proposition de retour en emploi de madame Bonin à son poste antérieur avec accommodements : 5 minutes de pause à chaque 45 minutes; casque d'écoute sans fil ; aucun effet sur le salaire. Le témoin précise qu'elle a avisé madame Villeneuve que cela respectait les limitations identifiées au dossier, mais que, cependant, on était également d'accord à soumettre le tout à une expertise conjointe qui pourrait être demandée.

[90] Madame Villeneuve a indiqué qu'elle soumettrait le tout à madame Bonin.

[91] Le témoin confirme que la réaction de madame Bonin a alors été qu'elle préférait demeurer avec la proposition de la SAAQ. La RRQ a tout de même décidé de soumettre sa proposition à un expert. À partir des conclusions de l'expert, l'employeur a alors décidé de renouveler sa proposition.

[92] Le tout a, par la suite, donné lieu à des démarches en vue de tenter d'insérer madame Bonin à une formation qui était planifiée pour se tenir à partir du 27 avril. Le témoin confirme également avoir alors travaillé à préparer un projet de lettre d'entente à cet effet en vue d'accommoder Madame et de faciliter son retour au travail.

[93] Le témoin raconte ensuite l'ensemble des démarches et échanges qui ont conduit à la préparation et au dépôt des projets de lettre d'entente d'accommodements, à la réception d'une réponse et d'une proposition du syndicat

qu'ils ont jugée comme étant une fin de non-recevoir et finalement la rédaction d'une lettre de congédiement du 28 avril 2009.

[94] Contre-preuve syndicale

[95] En contre preuve, madame Bonin explique d'abord l'exercice auquel elle s'est livrée en se portant candidate à un poste d'agente de rente. Lors de l'entrevue, on lui dit qu'il y avait une formation à suivre et que cela ne peut pas être fait à temps partiel. On lui a aussi dit qu'on était informé qu'elle était en absence maladie et que l'on devrait communiquer avec les gens des ressources humaines. Lorsque le résultat lui a été communiqué, le mardi suivant, sa candidature était rejetée.

[96] Questionnée à propos de problèmes relatifs à la formation qu'elle devait recevoir à cause de ses limitations, le témoin confirme qu'elle n'a jamais été informée que sa limitation de 20 minutes pouvait constituer un problème avec ce type de formation.

[97] Madame Morel est ensuite réentendue également sur les mêmes questions et confirme notamment avoir reçu à l'époque un appel de madame Héroux pour lui rendre compte du concours et du résultat quant au poste d'agent de rente. Selon ce qu'elle a retrouvé au dossier, tous les candidats sauf deux ont été informés le même jour.

MOTIFS ET DÉCISION

[98] Le procureur syndical commence sa plaidoirie en rappelant d'abord que les deux griefs contestent, le premier, un refus de réintégration à son emploi et le second le congédiement de la plaignante.

[99] Il fait ensuite un retour détaillé sur la preuve faite devant le tribunal rappelant particulièrement qu'à partir de juin 2006 il y a prise en charge par la SAAQ de la plaignante alors que l'on recherche des mesures de réadaptation pour assurer la réinsertion professionnelle de madame Bonin.

[100] Deux ergothérapeutes interviennent, le premier, monsieur Lavigueur fait un rapport dans lequel il précise clairement que les exigences des tâches du poste prélésionnel sont non compatibles avec les qualités fonctionnelles de celle-ci. Il dira qu'elle peut travailler durant 45 minutes et doit ensuite bouger. Pour le procureur, il est possible que ce rapport ait pu porter à confusion.

[101] Pour madame Pitre qui a produit un rapport après celui de son collègue, il y a au dossier des conclusions que madame Bonin ne peut rester en position statique plus

de 20 minutes. Elle avait aussi conclu que la plaignante pouvait faire l'emploi de préposé aux renseignements, mais en étant affectée aux entrevues parce qu'alors il y avait possibilité de mouvement et que ça pouvait s'insérer avec la limite du 20 minutes.

[102] Quant au docteur Kornacki, ses conclusions reposent sur ce que lui a dit monsieur Lavigueur car, on ne lui avait pas remis le rapport de madame Pitre pour faire son analyse du dossier. De son côté, le 30 mars 2007, dans son rapport médical, le docteur Ménard recommande le retour au travail progressif dans le respect de la limitation du 20 minutes et indique alors qu'il y a lieu de la réintégrer dans un poste de préposée aux entrevues.

[103] Après que cette lettre lui avait été remise (S-30), l'employeur retournera le dossier à la SAAQ soulignant que cela ne le concerne pas, qu'elle soit apte ou non.

[104] Pour le procureur, l'employeur a tort. Madame Bonin est son employée et non pas une employée de la SAAQ et c'est à la RRQ de s'occuper d'elle. Manifestement, de poursuivre le procureur, l'employeur à ce moment-là n'a véritablement pas compris la notion d'emploi convenable. On a cherché entre la RRQ. et la SAAQ un emploi alors que pendant ce temps, madame Bonin était apte au retour au travail.

[105] En août 2007, la SAAQ dit, madame Bonin a terminé sa réadaptation et voici ce qu'elle peut faire. C'est ce qui découle du rapport médical et c'est la preuve. Suite à cela, il n'y a eu aucune reprise du travail, aucune entente au projet d'entente de retour au travail. Aucune proposition d'accommodement ne fut faite à cette époque.

[106] Ce n'est que beaucoup plus tard, de poursuivre le procureur, qu'il y a des propositions d'accommodements. Il y aura trois versions et plus tard, une quatrième. À ce moment-là, la plaignante a complété son stage probatoire, elle est une employée permanente ayant droit à la convention collective, à une évaluation annuelle, au droit de grief sur tous ses droits pour toute la convention collective.

[107] De plus, de souligner le procureur, madame a toujours manifesté sa volonté de travailler, malgré sa maladie et les douleurs et tous les inconvénients qu'elle en subissait. Sa contrainte c'est qu'elle a besoin de bouger, pas seulement de tourner la tête chaque 20 minutes.

[108] Quant à la preuve portant sur des démarches en vue d'accommoder la plaignante au sens de la Charte, de souligner à nouveau le procureur, cela ne s'entreprend minimalement qu'en décembre 2008.

[109] Pourtant, cela devient vite très particulier, selon le procureur du syndicat. Pour être réintégrée dans sa fonction, avec des pauses aux 45 minutes, il faut que la plaignante reçoive une formation qui se donne le 27 avril 2009 pour 19 jours. À ce moment-là, l'employeur dit qu'on attend madame le 27 avril et il va falloir qu'elle suive sa formation comme les autres sans aucune prise en compte de ses limitations et cela

à temps complet.

[110] Malgré cela, dans un effort pour tenter d'arriver à une entente, le syndicat ira même jusqu'à accepter que madame débute à temps complet le 27 avril. Cela ne sera pas suffisant. L'accommodement est alors déclaré conditionnel au fait que le 27 avril, le retour progressif soit terminé. Ainsi, pour le procureur, il est clair que l'accommodement que l'on se déclarait prêt à faire pour madame était conditionnel à sa formation du 27 avril et conditionnel à la signature du projet d'entente qui, selon l'avis du syndicat, était rempli d'éléments irrationnels qui discriminent la plaignante et d'une confusion totale.

[111] Le procureur rappelle ensuite que madame Ginette Morin, lorsqu'elle a témoigné, a souvent affirmé qu'elle ne voulait pas mettre en danger la santé de madame Bonin, mais, dans les faits, elle ne s'occupait pas des rapports de madame Pitre et du docteur Ménard. Quant à madame Morel, elle dira avoir regardé les créneaux de formation, il y avait celle du 27 avril à Montréal et que, pour accommoder Madame, elle devait suivre cette formation. Ne l'ayant pas prise, elle est congédiée.

[112] Pour le Syndicat, respectueusement soumis, madame Bonin n'a jamais été accommodée par employeur au sens légal de la jurisprudence. Ni en 2007 ni en 2009. Comme handicapée, elle a eu une fin de non-recevoir en 2007 et un congédiement en 2009.

[113] Le procureur termine sa plaidoirie en rappelant de façon détaillée ce que contenaient les différentes versions des ententes (S - 37, S - 38, S - 39) et souligne que de son côté le syndicat a fini par accepter les considérants de la proposition patronale, a refusé la période d'essai, mais a accepté qu'il y ait une évaluation, a accepté le retour à temps complet et a finalement demandé que ce soit la convention collective qui s'applique à la plaignante et non pas la L.N.T.

[114] Le procureur complète en référant le tribunal à certaines décisions démontrant clairement que la jurisprudence a évolué récemment, notamment dans les affaires McGill et Hydro-Québec.

[115] Pour lui, l'employeur n'a jamais fait la preuve de l'existence d'une contrainte excessive l'empêchant d'accommoder. Il se devait d'examiner toutes les mesures et pas seulement la question d'une séance de formation du 27 avril. Aucun des critères habituellement retenus pour conclure à l'existence d'une telle preuve n'a été rencontré.

[116] On ne peut congédier pour motif discriminatoire, sans avoir envisagé et fait tous les efforts pour tenter d'accommoder. Voilà la jurisprudence.

<u>La partie patronale</u>

[117] Pour la procureure patronale, les deux griefs invoquent l'accommodement. Dans

ce cadre, la partie syndicale devait démontrer que la partie patronale n'a pas fait son travail adéquatement et donc, pour la procureure, dans les circonstances, le tribunal devra décider si l'employeur a satisfait à son obligation d'accommodement, devra également décider si, devant le fait que des efforts réels de l'employeur ont été faits et qu'il n'y a pas eu d'entente, le syndicat et l'employée ont collaboré de façon adéquate.

[118] Pour la procureure patronale, les pièces (S - 7) la lettre de l'employeur du 28 avril 2009 à madame Bonin et une lettre au Syndicat (P - 34) du 27 avril 2009 montrent bien que si l'employeur a décidé de congédier, c'est sur la base du refus du syndicat et de l'employée de collaborer. Le syndicat a eu une attitude obscurantiste et l'attitude de la plaignante ne favorisait pas la progression vers une solution et la conclusion d'une entente.

[119] Pour la procureure, il faut se rappeler que l'obligation d'accommodement découle du droit à l'égalité et que ce n'est pas une obligation de résultat, mais bien une obligation de moyen. Le fait qu'il n'y a pas eu entente n'entraîne pas à lui seul que la partie patronale n'a pas rencontré son obligation. Cette obligation n'implique pas non plus que l'employeur doive renoncer à son droit de gérance, ni au profit du syndicat ni au profit de l'employée, ni au profit du médecin. Et l'employeur n'est pas non plus obligé de se rendre jusqu'à une contrainte excessive ni créer un poste qui n'existe pas ou n'est pas nécessaire.

[120] La solution ne peut pas non plus, de continuer la procureure, être imposée unilatéralement à l'employeur par l'employé handicapé comme dans le cas examiné ici alors que la plaignante n'a toujours demandé qu'un seul poste, celui de préposée aux entrevues. D'autre part, l'obligation d'accommodement implique également une obligation de prestation de travail et l'employeur est bien fondé de tenir cela en compte.

[121] Pour l'employeur, sur ces sujets, une seule conclusion s'impose. On a eu opposition et obscurantisme. Dans ces cas, la jurisprudence est claire.

[122] À titre d'exemple, de souligner la procureure, il y a lieu de référer à la pièce (P-32) qui annulait toute période d'essai pour une employée ayant plus de trois ans d'absence. Une telle contrainte est de cet ordre.

[123] La procureure fait ensuite une longue analyse des différentes étapes du dossier et des interventions patronales faites et rappelle que c'est la partie patronale qui a agi tout le long, voulait s'assurer du respect des contraintes de la plaignante, etc.

[124] S'adressant ensuite à la question des rapports médicaux, la procureure soumet que le rapport Pitre reconnaissait que madame Bonin pouvait faire une prise d'appels de façon substantielle (S - 29, page 2). Cela implique qu'elle pouvait certainement prendre des appels.

[125] Les projets d'entente et les lettres qui les accompagnaient, jettent un éclairage tout à fait adéquat sur cette attitude. Sans oublier, qu'à plusieurs occasions, des propositions de rencontre ou autre n'ont pas reçu de suivi de la part de la plaignante ou du syndicat.

[126] Revenant ensuite sur la question de période d'essai, à laquelle s'est objecté de façon finale le syndicat, la procureure souligne que l'employeur ne pouvait pas renoncer à cette condition dans les circonstances et retirer cette condition constituait une contrainte excessive. L'employeur devait pouvoir s'assurer que madame Bonin pourrait fournir une prestation de travail satisfaisante et régulière, et ce après trois ans d'absence. Sans compter que la réinstallation dans un poste pouvait entraîner la récupération du droit aux deux ans d'assurance-salaire, ce qui peut aussi constituer un élément de contrainte excessive.

[127] Pour la procureure, il y a lieu de souligner que mettre fin à la période d'essai dans ce contexte ne signifie pas la fin de l'emploi, cela implique une réévaluation à faire à ce moment-là.

[128] Dans l'espèce, de conclure la procureure, il ressort que l'employeur a fait tout ce qu'il pouvait pour accommoder Madame et qu'il n'a pas eu la collaboration minimale du Syndicat et de la plaignante.

[129] Elle complète avec le dépôt de plusieurs décisions arbitrales.

Réplique

[130] Reprenant l'argument de l'employeur qui illustre le défaut de collaborer de la plaignante et de son syndicat par le fait de toujours exiger le même poste, le procureur rappelle que ce que madame a demandé c'est ce que lui a dit son médecin. Et que, malgré cela, à une autre époque, elle a fait une croix sur sa demande initiale lorsque le syndicat a déposé un projet d'entente (P.-32).

[131] Relativement à la période d'essai qui deviendrait une contrainte excessive, le syndicat rappelle que le docteur Kornacki n'a jamais parlé de cela. Il a simplement souligné la nécessité d'un retour progressif pendant un mois et ensuite a déclaré que madame était apte à travailler cinq jours par semaine. Aucune relation là-dedans avec une période d'essai.

[132] Quant à l'argument que cette période d'essai ne serait pas au projet d'entente, le syndicat rappelle qu'il y avait dans cette entente une période d'évaluation d'un an, une requalification et une évaluation à la fin. Tout cela donnait amplement lieu à vérifier si le retour au travail était concluant.

[133] En ce qui a trait au refus qu'aurait opposé la plaignante à des propositions, le procureur rappelle qu'en 2006 et 2007, les postes proposés ont tous été refusés par la

SAAQ, madame Bonin n'ayant jamais refusé de travailler.

[134] Finalement, le procureur du syndicat termine en se questionnant afin de savoir s'il y a lieu de conclure que le Syndicat devait collaborer selon la forme et dans les délais exigés de l'employeur ou faire perdre l'emploi de madame Bonin ? Le procureur pense que non.

MOTIFS ET DÉCISION

[135] Par ses griefs, la plaignante demande dans un premier temps d'être accommodée et dans un deuxième temps conteste la décision de l'employeur de la congédier en avril 2009.

[136] Pour le syndicat, la plaignante devrait être accommodée et l'employeur n'avait aucune raison de procéder à son congédiement. Il soumet que la plaignante a toujours été disponible pour occuper un poste conforme à ses capacités tel que déterminé par les experts et les médecins et n'a jamais refusé quelque poste que ce soit.

[137] Quant à la partie patronale, résumée de façon succincte, sa position est à l'effet que des propositions d'accommodement ont été faites et que c'est à cause de l'opposition et de l'obscurantisme de la plaignante et du syndicat qu'il a finalement été contraint de congédier cette dernière.

[138] Dans le cadre d'un processus d'accommodement, les obligations qui s'imposent à l'employeur, à la plaignante et au syndicat ont été abondamment définies dans les plus récentes décisions des tribunaux supérieurs et de la Cour suprême. Ainsi, résumées en quelques mots, ces obligations traduisent les valeurs de base impliquées dans la relation de travail, l'employeur étant tenu, sauf contrainte excessive, de fournir un travail à la plaignante qui tient compte de ses limitations, travail que cette dernière doit être en mesure de réaliser de manière acceptable et de façon continue. Si nécessaire, certains ajustements peuvent même être nécessaires au plan de la convention collective tout comme, il peut également arriver que l'obligation d'accommodement impose certaines contraintes à des collègues salariés ou au Syndicat.

[139] Dans l'arrêt Hydro-Québec[1], l'honorable juge Deschamps, au nom de la majorité, commentant un énoncé de l'honorable L'Heureux-Dubé dans l'arrêt Québec (Commission des droits de la personne et la jeunesse) c. Montréal, s'exprimait comme suit :

> « [14] Comme le dit la juge L'Heureux-Dubé, les mesures d'accommodement

---

[1] Voir liste en annexe.

> ont pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. En pratique, ceci signifie que l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.
>
> [15] L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail. »

[140] Dans l'espèce, la preuve démontre que la plaignante est apte au travail. L'expert de l'employeur l'a clairement confirmé lorsqu'il a été amené à examiner le dossier de la plaignante et à en tirer les conclusions.

[141] Et dans les échanges subséquents entre l'employeur, la plaignante et le syndicat, ces derniers ont accepté de reconnaître cette réalité et accepté un retour au travail à temps complet..

[142] À partir de ce point, normalement, la plaignante aurait dû reprendre le travail le 27 avril 2009 ou plus tôt, poursuivre la formation donnée à partir de cette date et constituant pour elle une mise à jour, sur une base plein temps, ce qu'elle avait aussi accepté.

[143] La preuve révèle cependant que ce n'est pas ce qui s'est produit. La partie patronale a imposé des conditions formelles à la salariée et au Syndicat avant que cette dernière puisse reprendre le travail. C'est ce qui apparaît, des pièces S-37, S-38 et S-39.

[144] Plusieurs éléments ont ensuite contribué à rendre les échanges entre les parties difficiles, voire stériles, le fait que la réalisation d'une période de retour progressif n'était plus possible, et particulièrement la mise en place d'exigences relatives à l'établissement d'une période d'essai particulière pour la plaignante.

[145] Sur ce point, la procureure a soumis que l'absence d'une telle période reconnue avant la réintégration au travail équivalait pour l'Employeur à une contrainte excessive.

[146] Ce qu'il ne faut pas oublier, c'est que dans un cas comme celui sous examen, la plaignante n'est pas une personne congédiée. Elle a passé la période d'essai prévue à la convention collective et on n'a plus à lui en imposer une nouvelle. Il faut faire la différence entre le stage probatoire prévue à la convention collective et l'obligation impartie à toute ou tout salarié qu'il doit être à même de satisfaire aux exigences du travail qu'il doit accomplir. Et, pour ce faire, dans le cas d'un employé régulier que l'on assigne sur un poste, l'employeur a certainement le devoir et le droit d'examiner le

rendement de l'employé. Aucune entente n'est nécessaire pour ce faire.

[147] L'Employeur, ici, a voulu se donner des outils plus formels.

[148] Finalement, à la toute fin des échanges et alors que la période où devait normalement se dérouler un retour progressif est échue, l'employeur conclut que le Syndicat a soumis un projet qui remet en cause les principes fondamentaux de l'accommodement (dont la période d'essai) et finalement décide de mettre fin aux pourparlers et de congédier la plaignante.

[149] Avec respect, nous en venons à la conclusion sur ces éléments, que l'employeur n'était pas fondé d'imposer à la plaignante et à son syndicat de convenir de clauses dans une entente qui constituent des limitations ou des amendements à la convention collective normalement applicable à la salariée.

[150] En effet, rien ni dans le droit applicable ni dans la jurisprudence ne permet à l'employeur d'exiger pour autoriser le retour effectif d'une salariée handicapée dans un travail qu'elle peut effectuer, que cette dernière et son syndicat renoncent d'une façon quelconque à l'application de ses autres conditions de travail qui ne sont pas nécessaires pour permettre la réalisation effective de son travail.

[151] Outre des ajustements aux conditions physiques de travail, aux normes relatives au quart de travail, à la durée, au poste de travail, aux pauses additionnelles ou aux équipements supplémentaires qui peuvent être requis pour permettre son retour au travail, le reste des conditions de travail négociées doit s'appliquer normalement.

[152] Ainsi, dans le cas sous examen, nul n'est besoin de préciser une période particulière, extra-conventionnelle d'essai. Il est clair que dans la relation de travail existante entre l'employeur et la salariée, si l'employeur est tenu de lui offrir un travail compatible avec son état et qui est disponible pour elle sans qu'il y ait lieu de considérer la présence de contrainte excessive, il y a également pour la salariée, la contrepartie qui est celle de pouvoir fournir la prestation de travail escomptée de manière acceptable et continue.

[153] Si des difficultés surviennent sur ce plan, il n'y a nul besoin de période d'essai ou d'évaluation particulière. Advenant qu'une telle situation se crée, l'employeur doit alors se questionner à savoir s'il peut offrir un autre travail compatible avec les limitations de son employée sans que pour lui, cela constitue une contrainte excessive ou alors, il y a lieu de reconnaître le terme de la relation de travail.

[154] Si l'on avait procédé de cette façon dans le présent dossier, il est clair que madame Bonin aurait pu réaliser, tel que recommandé, un retour au travail progressif en début d'avril et ensuite reprendre son travail dans le cadre adapté.

[155] S'il y a eu opposition, tel que le soumet la procureure patronale, la preuve révèle que cela ne porte certainement pas, lors des échanges ayant entouré la préparation et le dépôt des projets S- 38 et suivants et P -32, sur les questions fondamentales d'acceptation de reprendre le travail, de participer à une période de retour progressif ou d'éventuellement voir sa capacité à exécuter ses tâches ou la qualité de son travail évaluée. Cela porte sur d'autres considérations mises de l'avant par l'employeur et qui sont étrangères aux ajustements nécessaires à la convention collective, s'il en est, pour permettre à la plaignante de reprendre son travail.

[156] Dans un texte publié en 2008, Anne-Marie Laflamme du Département des relations industrielles de l'Université Laval[2] écrivait ce qui suit :

> « Selon les tribunaux, le but visé par la règle de l'accommodement et de permettre, dans la mesure du possible, un retour au travail des employés affectés d'un handicap. L'obligation d'accommodement suppose donc une contrainte acceptable. Par conséquent, s'il existe une « solution pratique » autre que le congédiement et que l'employeur ne l'a pas envisagé, sa décision pourrait être entachée d'illégalité. À cet égard, les tribunaux ne se contentent pas de simples allégations selon lesquelles les contraintes sont « excessives », mais ils exigent plutôt une démonstration précise, complète et étoffée des difficultés importantes liées à la mise en œuvre d'une mesure d'accommodement raisonnable. » (Notre soulignement)

[157] Dans ces circonstances, la conclusion qui s'impose, c'est qu'il n'est certainement pas possible de faire porter par la plaignante ou son syndicat l'échec du retour au travail dans le poste convenu.

[158] Pour conclure autrement, il faudrait reconnaître que, parce qu'elle est handicapée, madame Bonin devait se voir appliquer des restrictions à sa convention collective qu'elle n'aurait pas eue si elle n'était pas handicapée et qui ne sont pas non plus appliquées aux autres salariés.

[159] La jurisprudence, depuis quelques années, est très certainement entièrement à l'effet contraire.

[160] Il y a donc lieu de faire droit en partie et d'annuler la décision de l'employeur du 27 avril 2009. Pour la période antérieure, tant que les échanges et la recherche d'une solution mutuellement acceptable et conforme était discutée, il n'y a pas lieu d'intervenir.

[161] Pour tous ces motifs, le Tribunal, après avoir analysé la preuve tant testimoniale que documentaire, le droit applicable, et sur le tout délibéré avec les assesseurs

---

[2] PUL, Québec 2008, page 8.

désignés par les parties,

FAIT DROIT en partie au grief de la plaignante ;

ORDONNE à l'employeur d'accommoder la plaignante, de la rappeler au travail dans les 30 jours de la présente décision, de lui verser les sommes les sommes dont l'a privé sa décision à partir du 27 avril 2009, le tout portant intérêt tel que prévu au Code du travail du Québec, moins les sommes qu'elle a reçues entre-temps ;

RÉSERVE juridiction pour disposer de toutes difficultés relatives à la réalisation de la présente.

Fait à Montréal, le 11 mai 2010.

GILLES LAVOIE, *mba*,
Arbitre de grief [C.a.Q.]

Henri Côté, assesseur syndical

Caroline Pelland, assesseure patronale

Maître **Pierre Leblanc**
Poudrier Bradet, Avocats
Procureur du Syndicat

Maître **Annick Dupré**
Conseil du Trésor
Procureure de l'Employeur

REÇU LE
21 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

ANNEXE

JURISPRUDENCE SOUMISE

Par le Syndicat

- Hydro-Québec c. Syndicat des employé(e)s de techniques professionnelles et de bureau, local 2000, Cour Suprême, 2008 CSC 43.
- Centre universitaire de santé McGill c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, Cour Suprême, 2007 CSC 4
- R. Laflamme et als, Quels accommodements en milieu de travail? , P.U.L. Québec, 2008.
- Roux, D. et Laflamme, A.M, Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte : revu et corrigé par le droit à l'égalité et le droit au travail, *Les Cahiers de droit*, vol. 48, mars-juin 2007, pp 189-213.

Par l'Employeur

- Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Intra-gaz (CSN) c. Société en commandite Intra-gaz, Cour d'appel, Az-50378463, 8 juin 2006.
- S.E.P.B., LOCAL 434 c. Banque Laurentienne du Canada, Hon. Diane Marcellin, C.S., AZ-50323620, 15 juillet 2005.
- S.C.F.P., local 940 c. Ville de Côte Saint-Luc, Diane Sabourin, arbitre, AZ-50397162, 8 nov. 2006.
- S.P.G.Q., C. Ministère du Revenu du Québec, Jean-Pierre Lussier, arbitre, 11 juin 1993.
- S.F.P.Q., local 940 c. Sûreté du Québec, Diane Sabourin, arbitre, 21 nov. 2007.
- Syndicat des Employés de la Ville de Contrecœur c. Ville de Contrecœur, Richard Marcheterre, arbitre, AZ-03142041, 14 février 2003.
- Regroupement des CHSLD des Trois-Rives c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'Accueil le Vaisseau d'Or (CSN), Hon. André Wery, C.S., AZ-50085936, 2 mai 2001.

REÇU LE
12 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUEBEC

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (GOUVERNEMENT DU QUÉBEC)

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

GRIEF :	995510
GREFFE :	01-03-000956
NATURE DU GRIEF :	Frais de voyage et d'assignation
PLAIGNANTE :	Mme Élyse Gauthier
POUR LE SYNDICAT :	Me Jean Poudrier
POUR L'EMPLOYEUR :	Me Natacha Lapointe

Québec, le 6 mai 2010

13776

CONSTAT

Lors d'une audience tenue à Québec le 4 mai 2010, les procureurs ont informé l'arbitre soussigné qu'ils avaient entrepris des discussions pour tenter d'en arriver à un règlement du litige. Par la suite, ils ont fait part d'une entente convenue entre les parties et ont demandé au tribunal d'en prendre acte.

Ainsi, l'arbitre soussigné, après avoir constaté le règlement intervenu entre les parties, en prend acte et les parties devront s'y conformer comme s'il était, ici, tout au long récité.

En foi de quoi, j'ai signé à Québec, le 6 mai 2010

Pierre A. Fortin, arbitre

REÇU LE
12 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

REÇU LE
25 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 21 mai 2010

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : Me Claudette Ross

Monsieur Normand Lépine, assesseur syndical
Monsieur Gaétan Tremblay, assesseur patronal

Syndicat de la fonction publique du Québec - Unité Ouvriers
Ci-après appelé « le syndicat »

et

Gouvernement du Québec (Ministère des Transports)
Ci-après appelé « l'employeur »

et

Monsieur Pierre Perras
ci-après appelé « le plaignant »

Greffe :	n^{os}	02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425, 02-98-011261 et 02-03-002725
Griefs	n^{os}	47709, 83020, 83100, 83092 et 115580
Conventions collectives :		Convention collective de travail des ouvriers, 1998-2002 et Conditions de travail des ouvriers, 2003-2010

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C. tr.)

LES GRIEFS

[1] L'arbitre est saisie de cinq griefs individuels, déposés respectivement le 20 septembre 2000 (greffe n° 02-98-000963), le 3 juillet 2001 (greffe n° 02-98-003064), le 26 mai 2003 (greffe n° 02-98-006425), le 6 mai 2005 (greffe n° 02-98-011261) et le 17 mai 2007 (greffe n° 02-03-002725). Ces griefs sont tous sensiblement au même effet : le plaignant, monsieur Pierre Perras, compte tenu que l'on lui requiert d'exécuter des fonctions qu'il considère supérieures à sa classe d'emploi, y réclame d'être dédommagé pour ces fonctions supérieures, ainsi que tous les autres droits et avantages de la convention collective.

[2] Les griefs de 2001 et de 2005 contiennent également la mention que cette réclamation prévaudra tant et aussi longtemps que son employeur requerra le plaignant d'effectuer des tâches supérieures à sa classe d'emploi.

[3] Il n'est pas contesté que l'on doive, dans les faits, envisager ces griefs comme un grief continu.

LA PREUVE

[4] Le syndicat a fait entendre le plaignant, monsieur Luc Létourneau ainsi que monsieur René Sauvé Jr.

[5] Le plaignant est conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe II (CVEM-II) et détient un permis de conduire de classe 1. Il est à l'emploi du Ministère des Transports depuis 1977. Il a obtenu sa permanence le 3 avril 1989. Depuis le début de sa carrière et jusqu'à aujourd'hui, il a conduit divers véhicules reliés au déneigement, l'hiver, soit des camions de dix roues, à sens unique, des camions de dix roues avec une aile de côté, des camions de dix roues avec épandeuse, des camions à chargeur automatique, des souffleuses à neige. Il conduit actuellement, l'hiver, un chasse-neige de dix roues, avec une aile de côté, à droite. L'été, il a conduit des camions de dix roues transportant du gravier, des balais mécaniques, des niveleuses et depuis l'année 1992-1993, il conduit l'été un camion-traceur de lignes, en Estrie.

[6] Monsieur Luc Létourneau est entré au Ministère des Transports en 1976. Il est le chef d'équipe du plaignant. Il a été antérieurement ouvrier de voirie et l'été, de 1993 à 1996-1997, il a été traceur de bandes dans un camion-traceur. Le plaignant pouvait alors être le conducteur de ce camion. Il n'a jamais conduit le camion-traceur. Depuis 1996, il est chef d'équipe et depuis huit ans, il est chef d'équipe de peinture, l'été.

[7] Monsieur René Sauvé Jr. est à l'emploi du Ministère des Transports depuis 1991. Il est classifié comme CVEM-I. Il a obtenu sa permanence en 2005. En 2006, 2007 et 2009, il a conduit pendant l'été un camion-citerne et à l'été 2008, il a conduit un camion-brosse.

[8] Pour sa part, l'employeur a demandé au tribunal de reconnaître monsieur Mario Dubé comme témoin-expert en formation et en évaluation d'opérateurs de machinerie lourde. Le syndicat a reconnu le statut d'expert de monsieur Dubé, mais a contesté l'étendue de son expertise, pour plutôt le reconnaître comme expert en formation et en évaluation du personnel de certains types de machinerie lourde, à l'exception du camion-traceur, du camion-citerne utilisé pour nettoyer les tunnels dans la région de Montréal et du camion-brosse.

[9] Une preuve de voire-dire a été présentée sur cette question.

[10]Monsieur Dubé est détenteur d'un permis de conduire classes 1, 2, 3, 4a, 4c, 5 et 6. De 1965 à 1985, il a conduit, pour divers organismes, hors route et sur route, une variété de véhicules (notamment des camions de 25 tonnes et 35 à 75 tonnes, des chariots-élévateurs, des chargeurs, fardiers, niveleuses, béliers mécaniques et rétrocaveuses). De 1974 à 1982, il a notamment participé, comme occasionnel, à l'entretien des routes l'hiver, pour le Ministère des Transports, dans la région de Cacouna. De 1985 à 1988, il a été chef d'équipe en routes et structures, pour le Ministère des Transports, dans la région de Rimouski. Il supervisait notamment le déneigement sur une portion de la route 132. Il a suivi divers cours reliés à la mécanique automobile, à la santé et à la sécurité et à la conduite dans diverses conditions

[11]De 1989 à 1996, monsieur Dubé a été instructeur et évaluateur au Service du matériel roulant, du Ministère des Transports. La mission de ce service était notamment de préparer les devis d'achat des pièces d'équipement pour les transmettre au Service de l'Approvisionnement, de conseiller les centres de service sur leurs besoins techniques et, par mandat des ressources humaines, de bâtir des grilles d'évaluation théoriques et pratiques avec les ressources humaines et d'évaluer des CVEM, classes I, II, III et IV, à l'embauche et lors de classification ou reclassification. Il a ainsi évalué environ 2 000 employés du ministère, dans l'ensemble du Québec. Il a également fait durant cette période de la formation, au sein du Ministère des Transports et dans divers organismes publics.

[12]Depuis 1996, monsieur Dubé est président de la firme Form-Éval. Inc., une entreprise agréée par Emploi-Québec aux fins des crédits d'impôts remboursables à la formation, aux fins d'application de la loi 90. Il est également accrédité à titre personnel, ce qui nécessite une formation reconnue de 250 heures. Form-Éval Inc. offre des services spécialisés de formation (à la fois théorique et pratique) et d'évaluation du personnel opérateur de machinerie lourde. Ses principaux clients se retrouvent dans diverses municipalités du Québec et du Nouveau-Brunswick, dans l'industrie de la construction, dans l'industrie minière et dans l'industrie forestière. Le Ministère des Transports est également l'un de ses clients. Il est intervenu en matière de classification du personnel, en relation avec les directions de ressources humaines, à la demande de clients, dont la ville de Sherbrooke, la ville de Gatineau, la ville de Lévis et le Port de Québec.

[13]Monsieur Dubé a agi comme témoin expert à trois reprises : devant la Cour des poursuites sommaires, en 1996, où il a été reconnu comme expert par le tribunal, dans le domaine du

maniement sécuritaire d'un chariot-élévateur [1], et deux fois en arbitrage de grief, l'une sur la conduite non sécuritaire d'un chariot-élévateur et l'autre, en 2007, comme spécialiste de la formation et de l'évaluation du personnel pour le transport [2].

[14]Monsieur Dubé n'a pas reçu de formation sur le camion-traceur (mais en avait reçu sur les camions porteurs de dix roues) et il n'a pas été appelé à en donner dans le cadre de son entreprise. Il a une expérience d'environ huit heures sur le camion-traceur, dans le cadre de la demande d'expertise du ministère des Transports, mais n'en avait jamais conduit auparavant. Il a conduit lui-même le camion-traceur pendant environ deux heures, dans la région de Sherbrooke.

[15]Il n'a jamais donné de formation sur le camion-brosse utilisé dans le tunnel Ville-Marie et n'a jamais conduit ce véhicule. Son entreprise a toutefois fait de la formation sur les camions-balais pour les rues dans les municipalités et aussi dans les aéroports. Il n'a jamais reçu de formation sur le camion-citerne, mais en a conduit un pendant environ 6 mois (mais pas celui qui est utilisé dans les tunnels) et son entreprise a donné plusieurs formations là-dessus.

[16]L'objection syndicale[3] relative à l'étendue de l'expertise de monsieur Dubé a été retenue. On doit démontrer que le témoin expert *« a acquis des connaissances spéciales ou particulières grâce à des études ou à une expérience relatives aux questions visées dans son témoignage »* [4]. Monsieur Dubé n'a pas reçu de formation sur les véhicules exclus et son expérience de la conduite de ces véhicules spécifiques est très restreinte ou inexistante.

[17]En conséquence, monsieur Dubé a été entendu comme témoin expert sur le chasse-neige et comme témoin sur les faits, sur le camion-traceur.

[18]Cela dit, nous reproduisons ici l'essentiel des éléments de preuve présentés, en les regroupant en fonction des différents véhicules dont il a été question.

Le camion-traceur de lignes

[19]Le plaignant est basé à Sherbrooke. Le territoire de peinture sur lequel il conduit le camion-traceur couvre toute l'Estrie et une partie de la Montérégie, pour un total d'environ 8 000 kilomètres de lignes jaunes et blanches à tracer sur la chaussée. Une portion restreinte du travail du plaignant s'effectue sur les autoroutes (le plaignant a situé cette portion à 10%, alors que monsieur Létourneau l'a située à environ 5% ou moins du travail.)

[20]À l'occasion, le plaignant peut aller conduire un camion-traceur dans d'autres régions, au besoin. Il existerait, au ministère des Transports, cinq ou six de ces camions utilisant de la peinture à l'eau et deux camions utilisant de la peinture à l'époxy. Depuis trois ans, le camion conduit par le plaignant utilise de la peinture acrylique, à l'eau.

---

1 *Canada (Procureur général) c. Compagnie d'arrimage de Québec ltée* (C.Q., 1996-12-16, SOQUIJ AZ-97039005, D.T.E. 97T-116, p. 7-8.

2 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2729 (cols bleus) et Ville de Sherbrooke*, Me Jean-Marie Lavoie, arbitre, 20 décembre 2007, par. 19-20-21 et 74.

3 Voir la jurisprudence citée par le syndicat à ce sujet, Annexe I A).

4 Annexe I A), n° 6, p. 23.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

[21]Le plaignant affirme n'avoir reçu aucune formation comme telle pour conduire le camion-traceur, qui au début, avait six roues. Il a appris sur le tas en regardant et en conduisant lui-même le camion. Il a conduit seul après une semaine. Il affirme que cela lui a pris un été et le début d'une autre saison pour se sentir à l'aise à le conduire.

[22]À l'aide de photos, le plaignant a décrit le camion-traceur sur lequel il travaille. Il s'agit d'un camion de dix roues, trois essieux et deux moteurs, l'un pour faire avancer le camion et l'autre, pour faire fonctionner le compresseur servant à l'équipement de peinture. Depuis 2006, le camion est à conduite automatique.

[23]À l'avant, la cabine, qui est le poste de travail du plaignant, est surmontée depuis environ deux ans, d'un laser, qui lui sert, à l'aide d'un faisceau vert, à guider le camion pour que les lignes soient droites. On utilisait auparavant un prisme.

[24]La partie basse du camion comprend d'abord, derrière la cabine du conducteur, un compresseur, qui est, selon, le plaignant, le cœur du camion-traceur, puisqu'il fait fonctionner l'équipement de peinture. Environ une fois par jour, le plaignant doit ajuster à la main le compresseur, en resserrant à la main une vis qui se trouve dans le compresseur. On retrouve aussi, entre autres, sur cette partie basse du camion, deux réservoirs de peinture, contenant environ 2 000 à 2 300 litres, l'un pour la peinture blanche et l'autre pour la peinture jaune. Un système d'alarme est ajusté pour signaler lorsque le contenu des réservoirs indique 2 300 litres. Cette partie basse comprend également un réservoir de micro-billes de vitre concassée, que l'on saupoudre sur la peinture, pour en augmenter la réflectivité. On retrouve sur les côtés du camion quatre fusils à peinture, deux pour la peinture blanche et deux pour la peinture jaune, qui sont reliés au filtreur principal de peinture par des tuyaux qui doivent être nettoyés régulièrement.

[25]À l'arrière du camion se trouve une seconde cabine, qui est le poste de travail des deux traceurs. Selon monsieur Létourneau, cette cabine peut s'extensionner à l'extérieur du camion d'environ trente pouces, mais dépasserait généralement le centre du camion d'un pied ou un pied et demi. À l'intérieur de cette cabine se trouve une console, qui permet aux traceurs d'activer tous les fusils à peinture ainsi que les chariots qui permettent de les extensionner. On y retrouve également un ordinateur, qui indique notamment la quantité de peinture. Un bouton d'urgence s'y trouve pour arrêter la peinture. Cet ordinateur permet aux traceurs de régler automatiquement le genre de lignes et les séquences qui doivent être tracées ainsi que le chauffage de la peinture. Un casque d'écoute leur permet de communiquer avec le conducteur à l'avant.

[26]Dans la cabine du conducteur, on retrouve le contrôle du rayon laser, pour positionner ce dernier sur l'aire de travail. Le laser est ajusté avant le début du travail. On y retrouve également des éléments pour actionner les feux rotatifs, une radio FM avec casque d'écoute pour les communications entre les opérateurs, un CB pour communiquer avec les camionneurs sur la route, une console comme on en trouve généralement dans les camions dix roues.

[27]Un ordinateur se trouve dans la cabine du conducteur. Il indique la vitesse du camion et le taux de pose de la peinture blanche et de la peinture jaune. Les normes du ministère sont de 48 litres de peinture jaune et de 38 litres de peinture blanche au kilomètre. L'ordinateur est calibré

au printemps pour permettre d'atteindre ce taux de pose. Le taux de pose est fonction de la vitesse de croisière du camion, qui doit être de 22 km/heure. Selon le plaignant, si la vitesse n'est pas constante sur un kilomètre, cela peut avoir un effet de 5% sur la quantité de peinture utilisée, occasionner du gaspillage et affecter la longévité et la durabilité des lignes tracées. Monsieur Létourneau a confirmé les conséquences possibles de ne pas respecter la vitesse de 22 km/heure et a indiqué que son contremaître tient mordicus au respect de ce taux de pose.

[28] Le plaignant affirme utiliser l'ordinateur en tout temps, dès le départ du camion. Enfin, un « X » rouge dans le haut de l'écran identifie la sorte de ligne tracée et il y a également sur l'écran un bouton d'urgence pour tout arrêter au niveau de la peinture. Selon le plaignant, il utilise ce bouton au maximum deux fois par année.

[29] On retrouve enfin dans la cabine du conducteur un écran blanc permettant de voir (à l'aide d'une caméra, à l'extérieur du camion) la position du camion pour la marche arrière et différents boutons relatifs à la conduite du camion, dont un *« cruise control »*. Selon le plaignant, ce dernier peut être utile sur la grande route, mais quand le camion est en mode *« travail »*, il ne réagit pas assez vite quand le camion atteint la vitesse de 22 km et a tendance à continuer. Après plusieurs essais, la meilleure méthode, selon le plaignant, est de garder le pied sur la pédale constant, ce qui exige de la concentration et de regarder l'écran.

[30] Selon une annotation de monsieur Marc-André Blais, du CEGER, sur la fiche technique du camion traceur de l'Estrie, le camion porteur aurait une valeur de 147 629$ et l'équipement de traçage qui s'y trouve, une valeur de 656 688$, pour un total de 819 811$.

[31] Le plaignant dit être affecté à la conduite du camion traceur du début d'avril au début novembre environ. En contre-interrogatoire, le plaignant a précisé que la préparation du camion débute au début d'avril. À partir du 15 avril environ, des essais sont effectués dans la cour. L'année dernière, le traçage de lignes sur la route a débuté au début mai. Jusqu'en octobre, à moins d'avis contraire, le traçage s'effectue de 7h.00 à 17h16, quatre jours par semaine. À partir du début d'octobre, on effectue du traçage cinq jours par semaine. Lorsqu'il ne conduit pas le camion, le plaignant affirme faire de l'entretien préventif sur le camion (les petits ajustements, les réparations majeures étant effectuées par le CGER, le Centre de gestion de l'équipement roulant) et participer à la planification du travail avec monsieur Létourneau, en allant voir la couche d'usure de la peinture. On doit aussi modifier certaines lignes. Lorsqu'il pleut, le camion-traceur ne peut fonctionner, puisque la peinture est à l'eau; le territoire étant grand, le camion peut se déplacer dans un autre endroit. Selon monsieur Létourneau, puisqu'on doit tracer toutes les lignes, lorsqu'il a plu, comme c'est souvent arrivé cet été, on doit faire par la suite des journées plus longues et du temps supplémentaire le vendredi.

[32] Une journée de travail se déroule de la façon suivante : vers 7h.00, le plaignant effectue des vérifications de l'huile, de l'arrimage du compresseur, des valves de peinture (la peinture est chargée le soir et ce n'est pas toujours lui qui effectue ce travail). Les traceurs vérifient également à ce moment les fusils à peinture, qu'ils ont défait la veille pour les nettoyer et les réinstallent. Le plaignant amène le camion à l'extérieur et fait brasser la peinture, tandis que les traceurs actionnent l'ordinateur dans leur poste de travail. Le lundi matin, alors que le camion n'a pas fonctionné depuis trois jours, les traceurs font des tests dans la cour arrière pendant quinze minutes à une heure pour vérifier que tous les éléments fonctionnent bien.

[33]Le plaignant va alors voir son chef d'équipe, monsieur Létourneau, qui lui indique, verbalement ou par écrit, ce qu'il y a à faire dans la journée : il est possible de faire plusieurs circuits dans la même journée ou de travailler plusieurs jours sur la même route. Si on a du temps disponible dans la journée, le plaignant contactera son chef d'équipe par la radio mobile du camion ou par téléphone cellulaire pour vérifier ce que l'on peut faire. Si un problème survient sur le camion-traceur et qu'il faut arrêter celui-ci, par exemple à cause d'un problème technique, c'est le plaignant qui décide l'arrêt du camion et qui appelle le CGER pour indiquer que le camion se trouve à tel endroit. Il en informera ensuite son chef d'équipe. Il avisera aussi le chef d'équipe, s'il pleut. Le plaignant rend des comptes à son chef d'équipe sur le travail effectué chaque jour.

[34]Lorsqu'il est en mode *« travail »*, le camion-traceur est accompagné à l'arrière d'un convoi de trois camionnettes. L'une roule environ 200 mètres à l'arrière du camion, les deux autres, respectivement à 500 mètres derrière, afin d'avertir les usagers de la route que du travail de peinture est effectué. Le plaignant a affirmé que la dernière camionnette constitue *« ses yeux »* à l'arrière, pour lui indiquer s'il y a des voitures qui attendent. Les conducteurs des camionnettes peuvent l'aider dans son travail, à l'occasion, par exemple lorsque le camion doit tracer des rayons aux intersections, qui doivent être faits en continuité et lorsque sa visibilité n'est pas bonne. Si le camion doit arrêter et reculer, le plaignant indique aux conducteurs des camionnettes, par la radio mobile, d'arrêter la circulation. De même, il leur indique quand il doit s'arrêter et il vérifie, lorsqu'il repart et que le convoi doit se remettre en marche, que tout le monde est en position. Selon monsieur Létourneau, la troisième camionnette prend également des mesures et vérifie le temps de séchage.

[35]Selon les témoignages du plaignant et de monsieur Létourneau, le type de lignes à tracer est indiqué par des plaquettes de différentes couleurs, le long de la route, par les lignes déjà au sol et par des correctifs apportés par du marquage au sol. L'expérience du conducteur du camion est également mise à contribution, parce qu'il arrive que des plaquettes soient mal positionnées. Selon monsieur Létourneau, le conducteur doit constamment se demander si les indications ont du bon sens.

[36]Selon ces deux témoins, les traceurs ne voient pas toujours les plaquettes et ne voient pas les marquages au sol. Selon le plaignant, il doit identifier pour les traceurs le genre de lignes à tracer, pour qu'ils activent leur ordinateur et il coordonne les activités de peinture. Il leur demande également, selon leur ordinateur, quelle est la quantité de peinture qui reste, pour demander par cellulaire à un camion de venir les ravitailler à tel endroit, à telle heure, avec telle quantité de peinture et de micro-billes. En principe, ce chargement se fait le midi. Il donne également la commande de peinture pour le soir. Il doit également vérifier la pression auprès des traceurs pour respecter le taux de pose. Enfin, si la camionnette qui vérifie les mesures lui signale des erreurs, il doit le dire aux traceurs.

[37]Les lignes sont tracées en même temps des deux côtés du camion. Aux intersections, il faut réussir à passer juste avant le feu rouge, pour ne pas arrêter le convoi, sinon, il faudra reculer et avertir la camionnette derrière de retenir le trafic. S'il y a une auto derrière, il faut trouver une aire pour tourner et se remettre en position de travail. De même, le traçage des rayons implique que le camion doive reculer. Enfin, le camion doit souvent être arrêté, parce que la peinture bloque les fusils.

[38]Selon le plaignant, la conduite du camion-traceur est plus stressante qu'avant, et demande plus d'attention, parce qu'il y a plus de circulation sur les routes, que les automobilistes sont plus stressés, moins patients et veulent dépasser le camion. De même, la nouvelle technique de peinture (à l'eau), utilisée depuis trois ans, n'est pas encore très connue : ainsi, le produit n'a pas le temps de sécher si le taux d'humidité est très élevé.

[39]Selon le plaignant, les membres de l'équipe sont pour la plupart des personnes d'expérience. Il n'est pas en situation d'autorité sur eux, mais ils le considèrent comme tel. Il affirme prendre son travail à cœur.

[40]Dans une journée normale de travail, selon le plaignant, monsieur Létourneau n'est pas avec le convoi 90% du temps; il peut cependant relever un membre de l'équipe si l'un d'eux est malade. Monsieur Létourneau a précisé qu'il peut alors agir comme traceur ou être dans une des camionnettes. Quand il agit comme traceur, il est clair et net, selon lui, et ce, depuis 1993, que c'est le chauffeur du camion-traceur qui coordonne les opérations du camion et du convoi quand il est en marche. Sa présence ne change rien à la marche de l'équipe. Il est là pour aider l'équipe. La décision se prend toujours à l'avant. Auparavant, c'était un chef d'équipe qui conduisait le camion-traceur.

[41]Selon monsieur Létourneau, son rôle comme chef d'équipe à la peinture est de coordonner la journée de travail et de donner aux membres de l'équipe leurs tâches, c'est-à-dire de faire le traçage des lignes de A à B. Il prépare la journée de travail en faisant le prémarquage de la route, il vérifie si les plaquettes sont bonnes. Il fait aussi les commandes de peinture, vérifie si les taux de pose sont respectés, reçoit les rapports des traceurs et des journaliers.

[42]Monsieur Dubé a témoigné sur les faits relativement à ce camion. En août 2009, il a passé une partie de la journée avec l'équipe de peinture, avec la permission du chef d'équipe, monsieur Létourneau et à la demande du Ministère des Transports. Il s'est rendu au centre de services de Sherbrooke vers 7h.00. Monsieur Perras, les deux traceurs et lui ont fait des tests dans la cour. Les deux traceurs ont pris place dans une camionnette et lui, dans l'habitacle du camion-traceur, avec le plaignant, pendant la matinée, soit pendant environ 5 heures. Une fois en position sur la route, monsieur Perras a demandé aux deux traceurs s'ils étaient prêts et le travail de peinture a commencé. Selon lui, la fréquence des communications entre le plaignant et les traceurs était variable; monsieur Perras parlait aussi avec lui. Monsieur Perras indiquait aux traceurs les lignes qui s'en venaient, si on allait rencontrer une intersection. Monsieur Dubé a été témoin des communications entre le plaignant et les camionnettes à l'arrière du convoi et avec les autres conducteurs de camion, par CB.

[43] Monsieur Dubé n'a pas vu le plaignant ajuster le laser. Selon lui, le plaignant lui a dit qu'il ne se servait pas de l'ordinateur indiquant le taux de pose, parce qu'il n'aurait pas eu de formation sur cet ordinateur. Selon monsieur Dubé, ce sont les traceurs qui contrôlent le moteur auxiliaire. Il dit ne pas avoir vu le bouton permettant au conducteur du camion-traceur d'arrêter le compresseur à peinture. Monsieur Dubé a déposé diverses photos (pièce E-10) de l'extérieur et de l'intérieur du camion-traceur, photos qu'il a prises pendant cette journée. Ce bouton apparaît sur l'écran de l'ordinateur sur les photos 10 et 11 de la pièce E-10.

[44]Monsieur Dubé a conduit le camion-traceur pendant environ une heure et demie à deux heures. Il donnait des instructions aux traceurs, qui selon lui, voient pas mal du côté où ils sont situés. Il faut considérer selon lui les plaquettes de couleurs de chaque côté de la route, les lignes existantes et les indicateurs qui peuvent se trouver au centre de la route. Monsieur Dubé n'a pas effectué le travail des traceurs pendant cette journée, mais il est monté dans leur habitacle pour les voir faire leur travail, alors que le camion était en marche. Pendant qu'il conduisait, il a entretenu une conversation ordinaire avec le plaignant et les traceurs. Pendant ce temps, la vitesse du camion était de 20 à 22 km/heure.

[45]En contre-preuve, le plaignant a affirmé que l'ordinateur montrant le taux de pose se retrouve depuis trois ans sous ce format dans l'habitacle du conducteur et qu'il a suivi une formation à ce sujet en 2006, à Trois-Rivières.

Le camion-citerne

[46]Selon monsieur Sauvé, ce camion est utilisé pour laver les murs et les plafonds dans des tunnels de la région de Montréal (tunnels Louis-Hyppolite-Lafontaine et Ville-Marie) et pour laver des autoroutes (comme les autoroutes Décarie et le boulevard Métropolitain).

[47]Il s'agit d'un camion de dix roues, trois essieux et deux moteurs, l'un pour faire avancer le camion et le deuxième, pour faire fonctionner la pompe pour propulser l'eau de la citerne. Selon une annotation de monsieur Marc-André Blais, du CEGER, sur la fiche technique du camion traceur de l'Estrie, le camion porteur aurait une valeur d'environ 90 000$ (le prix de l'équipement du camion n'étant pas précisé sur cette fiche).

[48]À l'aide de photos, monsieur Sauvé a décrit le camion-citerne. La plateforme du camion contient une citerne d'eau et de savon. On retrouve notamment à l'avant du camion un bras, qui sert entre autres à laver les néons dans les tunnels. Des tuyaux sur les côtés du camion permettent de laver les murs des tunnels. Un bras se déploie en haut du camion pour arroser les plafonds. Le second moteur est situé à l'arrière du camion. C'est ce moteur qui propulse l'eau dans les différents bras. Selon monsieur Sauvé, le conducteur de ce véhicule appartiendrait à la classe I des CVEM, parce que le camion-citerne a deux moteurs. Il faut noter qu'un nouveau camion-citerne n'aurait pas eu ce second moteur, mais plutôt une pompe auxiliaire. Selon monsieur Sauvé, ce camion n'a été utilisé qu'une fois dans le tunnel Ville-Marie en 2009, et serait maintenant utilisé pour mettre du sel, sa citerne ayant été remplacée par une boîte à sel.

[49]Il y a notamment dans l'habitacle du conducteur de ce camion une radio pour permettre au conducteur de communiquer avec son chef d'équipe ou avec ses compagnons, des manettes pour actionner le bras avant du camion, des indicateurs pour les flèches extérieures et un panneau de contrôle, pour le fonctionnement du moteur arrière. Selon monsieur Sauvé, il doit constamment vérifier ce panneau. Enfin, le tableau est surmonté de douze manettes, pour actionner le reste de l'équipement, en même temps que monsieur Sauvé conduit.

[50]Pour nettoyer les murs et les plafonds du tunnel Louis-Hyppolite Lafontaine, on ferme habituellement deux voies de ce dernier. Le camion-citerne est à l'avant et roule le plus souvent à 5 km/heure (le maximum étant de 10 km/heure). Le camion-citerne envoie de l'eau sur les

surfaces à laver, un camion balai-brosse qui le suit lave la surface, un camion-citerne, conduit par un opérateur d'un contracteur, rince ensuite ce qui a été lavé. Un ou deux camions suivent, avec des flèches, pour diriger les automobilistes vers l'autre côté. Le chef d'équipe se trouve en camion à la gauche (si on lave le côté droit) du camion de monsieur Sauvé. Selon ce dernier, le rôle du chef d'équipe est de vérifier si les gens sont prêts, de lui dire à lui s'il va trop vite ou pas assez pour mettre le savon, d'avertir le conducteur du camion-brosse des obstacles, parce que le conducteur de ce camion a des brosses qu'il ne voit pas. Selon monsieur Sauvé, les personnes qui conduisent le camion-brosse sont habituellement des CVEM-II, mais cette année, ils ont tous été payés comme des CVEM-I.

[51] Le camion-citerne opère toujours de nuit. Le tunnel Ville-Marie est habituellement fermé lorsqu'on lave ses murs et plafonds. Les autoroutes, elles, ne sont pas nécessairement fermées. Il arrive qu'il y ait beaucoup de circulation et que l'on doive redoubler d'attention.

Le chasse-neige

[52] Selon le plaignant, le chasse-neige qu'il conduit l'hiver (de novembre au début d'avril) est un camion 10 roues, à conduite manuelle, à trois essieux, à sens unique, ayant une charrue à l'avant, une aile de côté et une épandeuse de sels ou d'abrasifs. Le chasse-neige a un moteur. À l'intérieur de la cabine, un ordinateur donne le taux de pose des fondants ou abrasifs. Le taux de pose est constant et automatisé, il n'a pas à se préoccuper de la vitesse du camion, qui roule à 40-45 km/h. Le territoire de déneigement est toujours le même à 90%, un circuit de 44 km.

[53] Les chasse-neige roulent en tandem pour le déneigement de la route. S'il s'agit uniquement d'épandre des fondants, ils se séparent le territoire en deux.

[54] Pendant le déneigement, la gratte est par terre et l'alignement du camion est fait sur la ligne jaune. Il y a une radio du Ministère dans la cabine du conducteur. On l'utilise moins souvent, sauf dans les situations d'urgence. Quand on travaille avec le même confrère depuis plusieurs années, on n'a pas à utiliser la radio pour communiquer avec celui-ci.

[55] Selon le plaignant, les principales différences entre le chasse-neige et le camion-traceur sont les suivantes : il y aurait deux fois moins de stress dans le chasse-neige, parce que le chauffeur y est seul et n'a pas à se préoccuper de la sécurité des autres travailleurs; le chasse-neige ne recule jamais; il y a deux moteurs dans le camion-traceur, sa conduite demande une constante vigilance pour respecter le taux de pose et une attention constante à l'équipement. Il faut aussi gérer le personnel et se préoccuper des citoyens qui sont sur la route. L'ordinateur du chasse-neige élimine le problème de la constance, ce qui n'est pas le cas sur le camion-traceur et le territoire y est connu.

[56] Monsieur Dubé a témoigné sur ce véhicule à titre de témoin expert.

[57] Monsieur Dubé a conduit un chasse-neige pour le Ministère des Transports, pendant environ douze ans, de 1974 à 1986, dans la région de Rivière-du-Loup d'abord, puis dans la région de Cacouna. Il a également formé au Ministère, dans toute la province, de 100 à 125 personnes sur le chasse-neige ainsi que chez Form-Éval Inc., dans plusieurs villes du Québec.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

[58]Monsieur Dubé a déposé, sur ce véhicule, un rapport d'expertise, ainsi que des photos prises par lui, au centre de services de Cabano, en mai ou juin 2009.

[59]Monsieur Dubé a décrit le chasse-neige comme un camion porteur de dix roues, à conduite manuelle, qui peut recevoir une benne ou d'autres équipements, pour déneiger la surface des routes (autoroutes, routes collectrices et routes provinciales) afin d'assurer aux usagers de la route une surface de roulement sécuritaire. Monsieur Dubé ne peut dire quel est le pourcentage de routes déneigées par le Ministère des Transports, ni si ce pourcentage a changé depuis 1974-1986. À sa connaissance, certains chasse-neige sont également, depuis peu, à conduite automatique, pour les électriciens et pour les personnes (deux ou trois camions) ayant un handicap au pied.

[60]Le camion qui figure sur les photos prises par monsieur Dubé était muni à l'avant d'une charrue réversible, à géométrie variable (pouvant projeter la neige à droite ou à gauche) et d'un système de couteaux en bas de la charrue. Il était également équipé d'une aile de côté, qui sert à tasser la neige et à déblayer une plus large superficie. La boîte du camion contient des matériaux fondants; un moteur hydraulique permet de les acheminer vers un convoyeur et ceux-ci sont répartis sur la route par un tourniquet (on peut transporter l'été des matériaux meubles). Différents types de boîtes peuvent être amarrées au camion. Le changement de boîte prend environ vingt minutes et s'effectue selon une procédure écrite, deux ou trois fois par mois, selon les centres de service, à la demande du contremaître ou du chef d'équipe.

[61]On retrouve notamment à l'intérieur de l'habitacle du conducteur un ordinateur de bord, qui régularise le taux d'épandage de fondants ou abrasifs (la quantité d'abrasifs répandus ne varie pas en fonction de la vitesse du camion) , un bouton pour ouvrir ou fermer le système liquide, le contrôle des flèches clignotantes, une balance (permettant de vérifier la charge dans la boîte du camion, chaque conducteur étant responsable de sa charge), une série de cinq manettes qui servent à monter et descendre la charrue avant du véhicule, ajuster, monter et descendre la colonne avant de l'aile de côté, ajuster, monter et descendre la colonne arrière de l'aile de côté et changer les angles de la géométrie variable. Monsieur Dubé ne peut préciser le pourcentage de camions ayant encore ces manettes blanches : dans certains camions, ces manettes ont en effet été remplacées par un *« joystick »*. Selon monsieur Dubé, ce *« joystick »* n'est pas forcément plus facile à manipuler que les cinq manettes.

[62]Dans l'habitacle toujours, un bouton rouge et jaune permet d'enclencher le mécanisme qui permet à la pompe hydraulique de tourner. Ce bouton est toujours enclenché pendant le déneigement. Près des manettes, des boutons permettent aussi de rouler et de dérouler la toile qui recouvre la boîte du camion. Un autre bouton sert à déclencher le panneau de la boîte arrière et à le barrer. L'habitacle contient également un radio-téléphone, pour communiquer avec les confrères de travail et le supérieur immédiat du conducteur et un CB.

[63]On voit sur les photos 3 et 5 prises par monsieur Dubé et derrière les cinq manettes, un carré jaune, de même qu'un bouton qui se trouve sous une boîte jaune. En contre-interrogatoire, monsieur Dubé a affirmé ne pas savoir à quoi servent ces deux éléments.

[64]Dans son travail, le conducteur de chasse-neige doit d'abord effectuer un certain nombre de vérifications mécaniques, s'assurer que son camion a été chargé et que la charge est bien

arrimée. Il vérifie le système de déneigement. Le système de régulation est chargé par un préposé ou par le conducteur, lorsque le camion est à l'arrêt, à la demande du supérieur immédiat. C'est également le supérieur immédiat qui décide, par rapport à la température, le type de mélange à charger. Le conducteur doit s'assurer que ce système fonctionne.

[65]Une fois sur la route à déneiger, dans des conditions climatiques de neige faible continue, sur une autoroute, par exemple, le conducteur doit abaisser au sol l'équipement, placer la pointe d'attaque sur la ligne centrale. La partie avant et la pointe d'attaqe doivent être levées lorsqu'l y a des ponts ou des viaducs.

[66]S'il y a du vent et que l'on se trouve sur une route qui rencontre, le conducteur, tout en conduisant, doit vérifier la visibilité par les vitres et ses miroirs, porter attention aux automobilistes, lever et baisser la charrue et l'aile de côté plus souvent lorsque des portions de la route sont à l'asphalte.

[67]Le conducteur de chasse-neige doit avoir une bonne coordination, être éveillé, porter attention aux caractéristiques de la route. Le travail peut être fait en continu (jusqu'à douze heures) selon la quantité et le type de précipitations. La conduite demande une attention et une concentration soutenue. La visibilité peut aller de nulle à passable. Le territoire de déneigement n'est pas nécessairement toujours le même, cela dépend des centres de service.

[68]Les chasse-neige roulent habituellement en tandem, l'un à droite et l'autre à gauche de la route.

[69]Dans le cadre de son travail, le conducteur du chasse-neige doit souvent communiquer avec les préposés à l'état des routes et avec son chef d'équipe. Il peut également communiquer avec les autres conducteurs de chasse-neige.

[70]Selon monsieur Dubé, les conséquences d'une mauvaise conduite du véhicule seront de faire en sorte que la route ne sera pas sécuritaire pour les usagers.

[71]En contre-preuve, le plaignant a affirmé que le chasse-neige a une valeur d'environ 150 000$, avec son équipement. Il a également affirmé que, sur le modèle de chasse-neige qu'il conduit depuis 2001, la boîte ne peut se détacher. Enfin, selon lui, les communications entre les deux conducteurs de chasse-neige se limitent à signaler les obstacles et la fin du circuit à déneiger.

La niveleuse

[72]Le plaignant a conduit une niveleuse deux étés, en remplacement de congés de maladie. Il s'agit d'un camion de six roues, à un moteur, ayant une gratte en dessous. Ce camion a pour finalité de gratter les chemins municipaux, de niveler les chemins et l'accotement de gravier et de faire de l'entretien, notamment des nids de poule.

[73]Il y a à l'intérieur de l'habitacle du chauffeur un volant, une série de manettes pour sortir la gratte et la positionner sur le chemin.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

Le syndicat

[74]La question qui se pose ici est de savoir si les tâches effectuées par le plaignant, lorsqu'il conduit un camion-traceur, respectent la directive de classification de la classe II de conducteur de véhicules et d'équipements mobiles (CVEM-II). À cela, le syndicat répond par la négative.

[75]L'article 5-20.17 des Conditions de travail des ouvriers, 2003-2010, prévoit notamment que :

> « L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou modification temporaire aux attributions. »

Le libellé de cet article était le même dans la Convention collective de travail des ouvriers, 1998-2002.

[76]En vertu de cet article, pour conclure que des tâches ne respectent pas la directive de classification à laquelle appartient un salarié, il n'est pas nécessaire de démontrer que ce dernier effectue des tâches supérieures, il suffit que ces tâches soient non conformes à la directive de classification. Cependant, dans le cas qui nous occupe, le salarié effectue également des tâches supérieures.

[77]Le camion-traceur que conduit le plaignant n'est pas explicitement mentionné à la directive de classification de CVEM-II.

[78]Ce camion se distingue de tous les véhicules mentionnés dans cette directive, en raison notamment du fait que la conduite en est plus complexe.

[79]Il s'agit de fait d'une sorte de laboratoire roulant, d'une valeur totale d'environ 800 000$. Le territoire couvert est très vaste, environ 1200 villages et ce camion trace environ 8 000 km de lignes chaque saison. Chaque journée de travail est différente, le territoire couvert variant chaque jour.

[80]Les principales particularités de ce camion résident dans le fait qu'il y ait deux moteurs et qu'il y ait un ordinateur à l'avant du véhicule, qui indique la séquence, le type de lignes à tracer, la longueur de celles-ci, la vitesse du camion et le taux de pose de la peinture. Le plaignant a expliqué dans son témoignage l'importance de respecter ce taux de pose et son témoignage à cet égard a été corroboré par celui de monsieur Létourneau. Une différence de 1 km dans la vitesse du camion fait varier le taux de pose de plus de 5%. Le plaignant doit donc garder constamment un œil sur cet ordinateur pour garder le taux de pose constant et le témoignage du plaignant est à l'effet qu'il s'agit de son principal outil de travail. Il est vrai que le véhicule est muni d'un régulateur de vitesse, mais le témoignage du plaignant est à l'effet qu'il ne permet pas de garder une vitesse assez constante pour respecter le taux de pose. Un « X » situé sur l'écran de cet ordinateur permet également au conducteur d'arrêter la pose de peinture en cas d'urgence.

[81]Le véhicule est muni d'un laser pour l'enlignement sur la route. Le véhicule est également muni d'un CB, avec lequel le plaignant et les camionneurs peuvent communiquer. Il s'agit d'une mesure de sécurité, parce que lorsque le convoi se déplace, il prend beaucoup de place sur la route. Le conducteur a également un casque d'écoute, au moyen duquel le conducteur est en communication constante avec les deux traceurs, à l'arrière du véhicule. Le conducteur donne continuellement des ordres aux traceurs, il leur indique les changements de lignes, les courbes, les intersections. Selon les témoignages du plaignant et de monsieur Létourneau, qui a déjà été traceur, cela est nécessaire parce que la vision des traceurs est limitée à 60 degrés, alors que celle du conducteur est de 180 degrés. Le conducteur voit donc les plaquettes sur le bord de la route que les traceurs ne sont pas toujours capables de voir, selon monsieur Létourneau, et il voit les indications sur la route.

[82]Ce casque d'écoute permet également au conducteur de communiquer avec les conducteurs des trois camionnettes qui font partie du convoi (particulièrement avec la camionnette qui ferme le convoi, qui constitue les yeux du conducteur à l'arrière) et avec le conducteur de la camionnette de ravitaillement pour la peinture. Le conducteur cordonne donc toutes les opérations du convoi quand le camion-traceur est en opération. Cela lui demande une concentration et une attention constantes, il est responsable de toute l'équipe de travail et il doit avoir un souci constant de la sécurité, notamment pour les usagers de la route. Le témoignage de monsieur Létourneau corrobore sur ce point celui du plaignant, puisqu'il a affirmé que les décisions se prennent en avant du véhicule. Selon les témoignages du plaignant et de monsieur Létourneau, ce dernier n'est pas présent dans le convoi, à 90% du temps, puisqu'il se consacre plutôt au pré-marquage des routes. Il est également à noter que ce camion était auparavant conduit par un chef d'équipe. Enfin, le plaignant a affirmé qu'il lui a fallu une saison complète avant d'être à l'aise dans la conduite de ce camion, ce qui est différent du chasse-neige qu'il conduit depuis plusieurs années.

[83]Le plaignant a donc plus de responsabilités que ce qui est prévu dans la directive de classification de CVEM-II : il ne va pas simplement d'un point A à un point B. En plus de la conduite du camion, il gère continuellement une équipe (il agit un peu comme le chef d'orchestre des opérations de traçage) et cela relève des fonctions d'un chef d'équipe.

[84]Ces particularités du camion-traceur ont été décrites par le plaignant. Il s'agit d'un conducteur expérimenté, qui a conduit divers types de camions depuis 1977 et qui conduit le camion-traceur depuis environ 15 ans. Il est donc la personne la plus qualifiée et la plus spécialisée sur ce camion et il est en mesure de le comparer à d'autres véhicules.

[85]Son témoignage devrait être préféré à celui de monsieur Dubé. Ce dernier a témoigné 1) à titre d'expert sur la conduite d'un chasse-neige et 2) comme témoin sur les faits, sur la conduite du camion-traceur.

[86]Dans ce dernier cas, monsieur Dubé n'a pas été reconnu comme expert, sa seule expérience sur ce véhicule étant qu'il l'a conduit pendant une heure et demie à deux heures et qu'il en a été passager pendant environ 5 heures. Il a de plus eu la possibilité d'entendre toute la preuve du syndicat avant de témoigner. On devrait donc lui accorder peu ou pas de crédibilité sur la conduite du camion-traceur, les témoins les mieux placés pour témoigner à cet égard étant messieurs Perras et Létourneau. De plus, monsieur Dubé a affirmé que le plaignant ne

connaissait pas l'ordinateur de son véhicule, alors que monsieur Perras a témoigné à l'effet qu'il avait reçu une formation à ce sujet.

[87]Monsieur Dubé a d'autre part été reconnu comme expert en machinerie lourde et il a témoigné à ce titre sur la conduite d'un chasse-neige. Il faut noter qu'il a conduit ce type de véhicule il y a plus de 25 ans, dans une autre région, le Bas Saint-Laurent. Il n'a pu identifier l'usage d'un bouton dans les propres photos qu'il a prises dans un chasse-neige et ne pouvait dire si les chasse-neige étaient semblables dans tous les centres de services. Sa crédibilité est également affectée du fait que le Ministère des Transports est l'un de ses principaux clients. Il faut donc sur ce point préférer le témoignage du plaignant.

[88]Selon le plaignant, dans le cas du chasse-neige, le territoire couvert est toujours le même, 90% du temps. La valeur du véhicule est d'environ 150 000$. Le conducteur n'a pas la responsabilité de toute une équipe, il est seul dans son camion. Il peut communiquer avec le conducteur de l'autre camion, mais ces derniers se parlent au besoin, la communication n'est pas continuelle. Le chasse-neige n'a qu'un seul moteur et bien que le chasse-neige possède également un ordinateur, le conducteur n'a à prendre aucune décision, puisque les données à entrer dans l'ordinateur lui sont fournies par le chef d'équipe et le système ne varie pas en fonction de la vitesse du camion.

[89]D'autre part, Monsieur Sauvé a également témoigné sur le camion-citerne utilisé à Montréal pour nettoyer les tunnels. Ce camion est également muni de deux moteurs, le deuxième moteur servant à propulser l'eau. Selon monsieur Sauvé, il serait classé CVEM-I lorsqu'il conduit ce véhicule, en raison de la présence de ces deux moteurs. Il faut remarquer que ce véhicule n'est pas non plus expressément nommé à la directive de classification de CVEM-I, mais qu'on peut l'apparenter à la *« souffleuse à neige mue par deux moteurs »* mentionnée à cette directive.

[90]Selon la jurisprudence, pour déterminer si une tâche est exercée de façon principale et habituelle, il faut apprécier la raison d'être et la finalité de cette tâche et voir si elle constitue une part essentielle et intégrante du travail du salarié, si elle est exercée de façon continue [5], plutôt que de constituer un élément fortuit ou accessoire [6]. Il faut également tenir compte du niveau de complexité [7]. Il n'est pas nécessaire de pouvoir rattacher la tâche exercée à une autre fonction [8].

[91]Les fonctions remplies par le plaignant (qui ne sont pas contredites par l'employeur) sont donc supérieures et beaucoup plus complexes que celles décrites dans la directive de classification CMEM-II, sans s'apparenter à une autre classification en particulier.

[92]Le syndicat demande donc à l'arbitre d'accueillir les cinq griefs, de statuer que les tâches effectués sont non conformes à la directive de classification CVEM-II et de réserver sa compétence sur le quantum.

---

5 Annexe I B), n° 2, par. 26; n° 7, par. 128;
6 Annexe I B), n° 2, par. 26; n° 8, par. 71 et 77.
7 Voir notamment Annexe I B), n° 8, par. 71; n° 9, par. 218 et 235.
8 Annexe I B), n° 6, par. 7 et n° 7, par. 131.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

L'employeur

[93]En plus de la convention collective, la question de la classification dans la fonction publique est régie par un cadre législatif important.

[94]L'article 32 de la *Loi sur l'administration publique* [9] prévoit que le Conseil du trésor établit la classification des emplois pour la fonction publique. Selon l'article 4 de la *Loi sur la fonction publique* [10], un fonctionnaire exerce, de façon principale et habituelle, les attributions de son emploi et il exerce également les attributions qui peuvent lui être confiées par la personne habilitée suivant la loi à définir ses devoirs et à diriger son travail. Selon l'article 70, par. 2° de la même loi, aucune convention collective ne peut restreindre les pouvoirs du conseil du Trésor en matière de classification des emplois, y compris la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification. En cette matière, l'arbitre de grief ne peut donc accorder une nouvelle classification au salarié ou ordonner à l'employeur de rendre les tâches conformes : l'arbitre doit se limiter à vérifier si les tâches sont ou non conformes à la classification du salarié.

[95] L'article 54 de la même loi prévoit que, lors de son entrée en fonctions, le fonctionnaire se voit attribuer un classement conformément au règlement prévu à l'article 126. Un fonctionnaire est donc nécessairement classé dans une classe d'emploi existant dans la fonction publique. Pour conclure qu'un fonctionnaire exerce des fonctions supérieures à celles qui sont prévues dans sa classe d'emploi, la jurisprudence récente[11] est à l'effet qu'il faut pouvoir comparer ces tâches à celles d'une classe supérieure qui existe déjà .

[96]L'article 5-20.17 de la convention collective ne définit pas ce que l'on entend par exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi. L'article 1-1.02 de la convention prévoit cependant que :

> « De plus, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots qui ne sont pas expressément définis dans la présente convention collective ont le sens que leur donnent les directives et règlements découlant de la *Loi sur la fonction publique.* »

[97]À cet égard, depuis le 27 juin 2006, le Conseil du trésor a consacré le sens de cette expression à l'article 8 de la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* (pièce E-1), qui précise que :

> « On entend par attributions principales et habituelles les attributions de même niveau de complexité d'un emploi exercées régulièrement et accaparant plus de 50% du temps consacré à l'exercice de l'emploi. »

[98]Pour la catégorie des ouvriers, le recueil des politiques de gestion (pièce S-8) mentionne que les classes d'emploi de la catégorie des ouvriers témoignent d'un système spécifique de classification. La jurisprudence porte beaucoup plus sur la catégorie des fonctionnaires, pour lesquels il y a une conception beaucoup plus polyvalente des emplois. La catégorie des

---

9 Annexe II, n° 1.
10 Annexe II, n° 2.
11 Annexe II, n° 3, par. 76 et 90.

ouvriers regroupe des emplois de divers niveaux de complexité, caractérisés par l'exécution des travaux manuels avec et sur des *« choses »* et ce, de façon régulière et significative. La description des fonctions de ces emplois est précise sans toutefois être exhaustive. Ce n'est donc pas parce que le camion-traceur n'est mentionné dans aucune directive de classification qu'il ne fait pas partie d'une de ces classifications.

[99]Il faut noter que les fonctions de chef d'équipe en routes et structures constituent une classe d'emploi en soi. Quant aux conducteurs de véhicules et d'équipements mobiles (CVEM), il y a quatre classes d'emploi, qui se différencient par le type de véhicules conduits. Ainsi, dans la classe II (qui comprend le chasse-neige), les camions conduits ont tous trois essieux et pèsent tous plus de 32 000 livres. Il est inexact de dire que les conducteurs des véhicules mentionnés à la directive de classification de cette classe d'emploi ne font que les conduire d'un point A à un point B; ils doivent aussi les opérer.

[100] Il revient au syndicat de démontrer que les tâches effectuées par le plaignant sont supérieures au niveau de tâches effectuées par un CVEM-II et sont donc non conformes. Le syndicat base son argumentation à la fois sur la complexité de la conduite du camion-traceur et sur des tâches de chef d'équipe, qui seraient effectuées par le plaignant. À cet égard, le syndicat a le fardeau de la preuve, on l'a vu, tant en matière qualitative que quantitative [12].

[101] En ce qui concerne les tâches dévolues à un chef d'équipe, il y a absence totale de preuve sur le volet quantitatif.

[102] À la fois le plaignant et monsieur Létourneau ont affirmé que le plaignant dirige une équipe. L'employeur ne conteste pas les tâches effectuées par ces deux personnes, mais conteste l'interprétation qu'en fait le syndicat.

[103] L'employeur ne remet pas en question le fait que le plaignant soit un excellent conducteur, expérimenté et qu'il se considère comme un leader ainsi que le fait que le travail de traçage de lignes soit un travail d'équipe. Cependant, le plaignant ne dirige pas une équipe de travail [13]. La décision d'arrêter le véhicule lui revient bien. Cependant, il ne donne pas d'ordres à ces derniers, il ne leur dit pas comment exécuter leurs tâches, chaque membre de l'équipe connaissant son travail, il n'a pas d'autorité sur eux, ainsi qu'il l'a reconnu en contre-interrogatoire. Il transmet plutôt des informations aux traceurs, qui n'ont pas la même vision que lui. Cela est également vrai pour les conducteurs des camionnettes.

[104] C'est monsieur Létourneau qui répartit le travail entre les membres de l'équipe et qui coordonne et vérifie les travaux. Le fait que monsieur Létourneau ne soit pas toujours présent dans le convoi ne fait pas en sorte que le plaignant accomplisse les tâches d'un chef d'équipe. Monsieur Létourneau est rejoignable en tout temps par CB et le plaignant a affirmé qu'il informe toujours son chef d'équipe. Il n'y a aucune preuve à l'effet que le plaignant décide des moyens et des méthodes pour la réalisation des travaux ou qu'il initie les nouveaux membres de l'équipe. Enfin, le plaignant est bien responsable de l'entretien de son camion, comme tout CVEM-II, mais il n'a pas la responsabilité de tout l'équipement. Le plaignant ne rédige pas non plus de rapports d'activités.

---

12 Annexe II, n° 3, par. 69-70 et 88; n° 4, par. 53 à 64 et par. 92; n° 5, par. 211 et 218.
13 Annexe II, n° 5, par. 233; n° 7, p. 18 à 20; n° 8, p. 30 à 32.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

[105] Le plaignant se sent responsable de l'équipe, à cause du rôle de leader qu'il s'est donné, mais il n'y a aucune preuve que l'employeur lui demande d'effectuer les tâches d'un chef d'équipe [14]. Il faut noter à cet égard que le témoignage de monsieur Létourneau, qui n'a jamais conduit de camion-traceur, semblait teinté de subjectivité et semblait avoir pour but d'aider un collègue de travail et un ami .

[106] En ce qui a trait au volet complexité des tâches, il faudrait écarter la comparaison entre le camion-traceur et le camion-citerne-arrosoir (conduit pas un CVEM-I) ou du moins la considérer avec prudence, parce que ce camion n'est pas nommé expressément à la directive de classification des CVEM-I et parce que la preuve présentée sur ce camion est très sommaire. Ainsi, on ignore la proportion du temps passé par monsieur Sauvé à conduire ce camion, on ignore la formation qu'il a reçue à cet effet, la fréquence ou le type de communications qui échoient au conducteur de ce camion, la façon d'entretenir ce véhicule et comment se déroule une journée-type de travail pour le conducteur de ce camion.

[107] En tout état de cause, il faut noter que si ce camion est bien muni d'un second moteur pour activer la pompe, c'est bien le conducteur du camion lui-même qui l'opère en même temps qu'il conduit, alors que dans le camion-traceur, le second moteur est opéré par les traceurs, ainsi que l'a reconnu le plaignant en contre-interrogatoire. Il est vrai qu'il y a dans la cabine du conducteur du camion-traceur un bouton d'arrêt d'urgence pour ce moteur, mais la preuve a montré qu'il n'est utilisé que très rarement. Enfin, le syndicat n'a présenté aucune preuve sur le fait que les CVEM-I conduisent tous des camions munis de deux moteurs; la seule mention contenue à ce sujet dans la directive de classification des CVEM-I est celle de la *« souffleuse à neige mue par 2 moteurs »*.

[108] La seule comparaison exhaustive présentée en preuve est celle qui concerne le camion-traceur et le chasse-neige. Dans les deux cas, il s'agit de camions de 10 roues, à trois essieux. La transmission est manuelle sur le chasse-neige et elle est automatique sur le camion-traceur. En ce qui a trait à la formation nécessaire pour le conduire, si le plaignant a bien affirmé qu'il ne s'était senti à l'aise qu'après une saison, il n'en demeure pas moins qu'il l'a conduit seul après une semaine. Il faut noter que monsieur Dubé l'a conduit seul pendant 1h30, sans aucune formation et qu'il donnait en même temps les informations aux traceurs.

[109] L'habitacle et la console des deux camions sont semblables à tous ceux des camions 10 roues porteurs. En ce qui a trait à l'ordinateur qui indique le taux de pose, il n'est pas complexe pour un conducteur possédant vingt-cinq ans d'expérience de gérer sa vitesse pour respecter ce taux de pose. Le bouton d'urgence qui s'y trouve n'est actionné par le conducteur qu'au maximum deux fois par année. Le laser est pré-ajusté et monsieur Dubé n'a vu le plaignant l'ajuster qu'une fois, au début de la journée. Le plaignant conduit et opère l'équipement (avec un *« joystick »*), comme le fait le conducteur de chasse-neige, ce qui est conforme aux attributions d'un CVEM-II. Dans les deux cas, le conducteur est responsable de l'entretien de son véhicule, comme tous les CVEM, des classes I à IV. En ce qui a trait aux conditions climatiques, il n'y a pas de traçage de lignes lorsqu'il pleut ou qu'il fait froid, alors que le chasse-neige est évidemment conduit dans des conditions hivernales, à la vitesse qu'il est possible de maintenir (maximum 40 km à l'heure, selon monsieur Dubé). Il n'y a pas de preuve

---

[14] Annexe II, n° 6, par. 130 à 135.

à l'effet que la conduite du camion-traceur est plus complexe que celle du chasse-neige, puisque selon le témoignage de monsieur Dubé, qui a témoigné à cet égard comme témoin-expert, le conducteur de chasse-neige doit contrôler les éléments de la chaussée et que les communications sont également importantes dans ce cas. Dans le cas du camion-traceur, si le conducteur s'acquitte mal de ses tâches, le traçage des lignes sera mal fait et il y aura risque d'accidents; dans le cas du chasse-neige, le réseau routier ne sera pas sécuritaire. Dans les deux cas, le conducteur doit faire preuve de concentration. Aucun CVEM-II n'a pour seule responsabilité d'aller d'un point A à un point B. Le fait que le territoire du camion-traceur soit très vaste ne change pas la complexité de la conduite. Le fait que le traçage de lignes soit effectué par une équipe ne rend pas le travail à effectuer plus complexe, puisque chacun sait ce qu'il à faire. Il faut noter qu'il n'y a aucune preuve à l'effet que l'angle de vision des traceurs soit de 60°.

[110] Le fait que le Ministère des Transports soit un client de monsieur Dubé n'entache aucunement sa crédibilité à cet égard. Il est vrai que ce dernier a pu entendre la preuve, mais l'employeur ne conteste pas de toute façon les tâches accomplies par le plaignant.

[111] L'employeur demande donc à l'arbitre de rejeter les griefs.

Le syndicat

[112] Les griefs ont pour objet des tâches non conformes à la directive de classification du plaignant. En pareil cas, le syndicat n'a pas à prouver à quelle classe d'emplois se rattachent ces tâches non conformes, comme l'a statué la Cour d'Appel du Québec, dans l'affaire de la *Régie du logement* [15] . Le syndicat ne prétend pas que le plaignant agit comme chef d'équipe, lorsqu'il conduit le camion-traceur, mais bien qu'il exécute un certain nombre de tâches dévolues au chef d'équipe. La preuve (témoignage de monsieur Létourneau) est à l'effet qu'il coordonne les opérations de l'équipe et que les traceurs écoutent ses ordres. Le plaignant agit comme chef d'orchestre des opérations : l'information passe par lui et il a la responsabilité de deux personnes supplémentaires. Ce n'est pas le plaignant qui s'est attribué ces tâches, mais c'est une responsabilité qui lui a été confiée, ainsi que le montre le témoignage de monsieur Létourneau. Il faut noter que ce camion était auparavant conduit par un chef d'équipe. Enfin, dans deux des décisions citées par l'employeur à ce sujet [16], on réclamait une prime de chef d'équipe, ce qui n'est pas le cas ici.

[113] Depuis 1999, l'ordinateur (qui ne se retrouve pas dans le chasse-neige) complexifie sa tâche.

[114] En ce qui a trait à l'aspect quantitatif, la finalité du camion-traceur est de tracer des lignes. Lorsque le plaignant conduit ce camion, il coordonne l'équipe de travail.

[115] Le témoignage du plaignant est à l'effet que la conduite du camion-traceur est plus complexe que celle du chasse-neige. L'aile de ce dernier est abaissée tout au long du trajet.

---

15 Annexe I B), n° 3.
16 Annexe II, n°s 7 et 8.

Monsieur Dubé a également reconnu que le fait que la conduite soit automatique ou manuelle ne complique pas pour autant la conduite du véhicule.

[116] Monsieur Dubé n'a pas l'expérience de la conduite du camion-traceur, alors que le plaignant est expérimenté.

[117] En ce qui a trait au camion-citerne, monsieur Sauvé a affirmé que le deuxième moteur est activé au départ. Le témoin a parlé longuement de la façon d'opérer ce camion. Il est vrai que la directive des CVEM-I ne mentionne pas expressément ce camion, mais le fait que la conduite d'un camion muni de deux moteurs soit reconnue par le Ministère des Transports comme relevant des attributions des CVEM-I constitue une indication sur la façon dont on doit considérer la conduite du camion-traceur.

L'employeur

[118] L'affirmation de monsieur Sauvé à l'effet que le camion-citerne relève des attributions des CVEM-I parce qu'il a deux moteurs n'origine pas d'un spécialiste de la classification.

[119] En ce qui a trait à la complexité de la conduite, le plaignant a pu converser avec monsieur Dubé, alors que ce dernier l'accompagnait et la même chose s'est produite alors que c'est monsieur Dubé qui conduisait.

DÉCISION

[120] La question qui se pose ici est de savoir si le plaignant, lorsqu'il conduit un camion-traceur, effectue des tâches supérieures (plus complexes ou relevant du chef d'équipe) à celles qui sont prévues à la directive de classification de CVEM-II.

[121] Le syndicat n'a pas remis en cause le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrit toute la question de la classification dans la fonction publique. Il allègue plutôt une violation par l'employeur de l'article 5-20.17.

[122] Le premier alinéa de l'article 5-20.17 est à l'effet suivant :

> « L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou modification temporaire aux attributions » [...]

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

L'interprétation de l'article 5-20.17

[123] Rappelons certains des grands principes retenus par la jurisprudence dans l'interprétation de cet article, tels que résumés par l'arbitre Jean-Marie Lavoie, en 2009 [17]:

123.1. L'arbitre ne peut ordonner un nouveau classement (ce n'est d'ailleurs pas ce qui est demandé ici);

123.2. Les limitations imposées aux droits de direction de l'employeur en matière de classification comportent deux volets : un volet qualitatif et un volet quantitatif;

123.3. Au niveau qualitatif (*« les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient »*), on tient compte de deux critères : la nature et la complexité des fonctions, à la lumière de la directive de classification pertinente;

123.4. Pour analyser le volet quantitatif (*« de façon principale et habituelle »*), compte tenu que cette expression n'est pas définie dans la convention, on doit tenir compte de l'article 1-1.02 de la convention et de l'article 8 de la directive 2121, applicable aux fonctionnaires depuis le 27 juin 2006. Cet article précise :

> « On entend par attributions principales et habituelles, les attributions de même niveau de complexité d'un emploi exercé régulièrement et accaparant plus de 50% du temps consacré à l'exercice de l'emploi. »

[124] Deux remarques s'imposent à ce sujet :

124.1. Bien que les parties conviennent que l'on doive considérer dans les faits les cinq griefs du plaignant comme un grief continu, les quatre premiers de ces griefs ont été déposés avant la modification du 27 juin 2006. Avant cette précision, la jurisprudence était divisée sur le sens de l'expression *« la majorité du temps »*. Cependant, à l'instar de l'arbitre Lavoie [18], je crois que cette expression référait déjà à plus de 50% du temps consacré à l'exercice de l'emploi [19].

124.2. Les deux volets, le volet qualitatif et le volet quantitatif, sont nécessairement complémentaires dans l'analyse de l'article 5-20.17 et les décisions citées, rendues par certains arbitres et par les tribunaux supérieurs, dans les affaires *Régie du logement* et *Ministère du Revenu* [20], n'infirment en rien cet aspect, puisqu'elles s'attardent davantage au volet *« complexité »* et puisqu'on y prenait pour acquis que les tâches dont il était question avaient été effectuées de façon principale et habituelle [21].

[125] Enfin, dans l'affaire *Ministère du Revenu*, on a considéré que des activités étaient différentes de la directive de classification dont il était question et ce, même si uniquement 30%

---

17 Annexe II, no 4, par. 53 à 68.
18 Annexe II, n° 4, par. 62 et 63.
19 Annexe I B), n° 9, par. 239.
20 Voir Annexe I B), n°s 1 à 6. Voir également Annexe I B), n° 8, par. 71 à 77.
21 Pour une analyse plus détaillée de cette question des décisions citées aux n°s 1 à 6 de l'Annexe I B, voir Annexe I B), n° 9 (ou Annexe II, n° 5), par. 218 à 200.

des dossiers comportaient ces activités. Cependant, dans l'analyse de la preuve, l'arbitre avait déjà à deux reprises nuancé ce chiffre de 30% et les statistiques de l'employeur, en affirmant que ces activités étaient exercées quotidiennement [22].

[126] D'autre part, il n'est pas contesté ici que le fardeau de la preuve de l'existence de tâches non conformes revienne au syndicat. Pour le syndicat, il n'est pas nécessaire de prouver des tâches supérieures, il suffit de prouver la présence de tâches non conformes, alors que, selon l'employeur, il faut pouvoir comparer ces tâches à celle d'une classe supérieure qui existe déjà. Sur ce point, à deux reprises, la Cour d'Appel du Québec a été très claire. En octobre 2007, monsieur le juge Paul-Arthur Gendreau affirmait dans l'affaire du *Ministère du Revenu*, qu'il n'était pas déraisonnable pour l'arbitre de ne pas avoir fait une analyse comparative avec des tâches d'un autre niveau, puisqu'on ne réclamait pas une nouvelle classification, mais le paiement d'une prime et qu'il n'était pas déraisonnable de considérer que la seule comparaison à considérer était celle des tâches décrites avec les tâches prévues à la directive de classification [23]. De plus, monsieur le juge Jacques Dufresne écrivait dans l'affaire de la *Régie du logement*, en octobre 2008 que :

> « L'absence de classe correspondant à la tâche exécutée par la plaignante comme préposée aux renseignements de la Régie n'emporte pas la création d'une classe ou sous-classe non comprise dans la classification adoptée par le Conseil du trésor. Le constat de l'arbitre donne plutôt l'ouverture à diverses options pour normaliser la situation. En effet, le Conseil du trésor peut adopter une nouvelle classe d'emploi pour les préposés aux renseignements de la Régie ou modifier la description de la classification pour l'adapter à la tâche exécutée par la plaignante ou modifier les exigences de la tâche exécutée par la plaignante en réduisant la complexité de celle-ci ou encore il peut verser une compensation pour tenir compte de la complexité de la tâche observée par l'arbitre » [24].

[127] Le fardeau de preuve qui incombe au syndicat n'est donc pas de pouvoir comparer les fonctions exercées à une classe supérieure qui existe déjà, mais plutôt de montrer que le salarié n'a pas exercé *« de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient »*, selon les termes même de l'article 5-20.17 et selon les paramètres dégagés dans la jurisprudence pour interpréter cet article.

---

22 Annexe I B), n° 7, par. 128, 16 et 27.2.

23 Annexe I B), n° 6, par. 7.

24 Annexe I B), n° 3, par. 14 et 15. Quant à la décision récente rendue dans l'affaire de la *Régie des rentes du Québec* (Annexe II, no 4), après avoir conclu que les plaignants exécutaient bien des fonctions de la nature de préposés aux renseignements, mais que leur emploi était plus complexe que celui de leurs collègues, l'arbitre a conclu, compte tenu que le corps d'emploi de *« préposé aux renseignements »* ne comprenait pas de classe de spécialiste, qu'il ne pouvait créer une classe qui ne reconnaîtrait pas la complexité supérieure de leurs emplois. En toute déférence, ce n'était pas l'objet du grief, puisque l'arbitre avait à décider si les salariés exerçaient, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de leur corps d'emploi.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

[128] Ces principes étant dégagés, il faut maintenant examiner les tâches faites par le plaignant, pour voir si elles contreviennent aux dispositions de l'article 5-20.17 de la convention. Pour ce faire, nous examinerons tour à tour les volets qualitatif et quantitatif.

Le volet qualitatif

[129] La première question que l'on peut se poser est celle de savoir, non pas si le plaignant effectue le travail d'un chef d'équipe en routes et structures, mais plutôt, selon les enseignements de la jurisprudence, s'il effectue certaines des tâches d'un chef d'équipe, et partant, des tâches non conformes aux attributions caractéristiques de sa classe d'emploi?

[130] Selon la directive de classification des CVEM-II, la nature des attributions caractéristiques de cette classe est :

130.1. D'effectuer divers travaux de terrassement, de construction et d'entretien d'ouvrages publics, en opérant divers véhicules énumérés dans la directive (dont, des véhicules d'une puissance égale ou inférieure à 74 forces et des chargeurs ayant une benne dont la capacité de charge est inférieure à 2 verges cubes);

130.2. D'effectuer le transport de matériaux en vrac et d'équipement lourd en conduisant divers véhicules énumérés dans la directive (dont des tracteurs munis de remorque ou semi-remorques n'excédant pas 45 pieds, des camions à 3 essieux ou des camions à 2 ou 3 essieux remorquant un fardier de 12 à 30 tonnes ou muni d'un chasse-neige, d'une aile de côté ou des deux simultanément);

130.3. De participer au chargement et au déchargement du matériel transporté;

130.4. Le conducteur peut être appelé à effectuer des travaux d'entretien ou de déplacement d'un véhicule ou d'un équipement mobile muni des accessoires requis n'excédant pas la capacité des véhicules énumérés;

130.5. De voir à la propreté de son véhicule et d'effectuer les travaux d'entretien préventif;

130.6. De faire rapport de toute défectuosité mécanique et de tenir un calendrier de route.

[131] D'autre part, les attributions caractéristiques du chef d'équipe en routes et structures sont notamment de :

131.1. De diriger, dans un territoire qui lui est assigné, une équipe affectée à divers travaux d'entretien des routes, dont le traçage de bandes de démarcation routière;

131.2. De répartir le travail entre les membres de cette équipe;

131.3. De coordonner et de vérifier l'exécution des travaux;

131.4. De participer aux travaux effectués par les membres de l'équipe;

131.5. De déterminer lui-même les travaux courants ou routiniers;

131.6. De décider des moyens et des méthodes pour la réalisation des travaux;

131.7. D'initier au travail les nouveaux membres de son équipe;

131.8. D'être responsable de l'équipement et des matériaux utilisés au cours des travaux;

131.9. De rédiger des rapports d'activités;

131.10. De conduire un véhicule automobile.

[132] Il ressort clairement de la preuve que le plaignant n'initie pas au travail les nouveaux membres de l'équipe et qu'il ne rédige pas de rapports d'activités. Il entretient son camion, mais il n'a pas la responsabilité de tout l'équipement utilisé au cours des travaux. Il ne répartit pas non plus le travail entre les membres de l'équipe, puisque c'est monsieur Létourneau qui effectue cette tâche et le plaignant ne décide pas non plus des moyens et des méthodes pour la réalisation des travaux. C'est de même clairement monsieur Létourneau qui détermine le circuit à effectuer, que ce soit en début de journée ou plus tard, si on a du temps de disponible.

[133] D'autre part, le plaignant a affirmé qu'il coordonne les activités de peinture. Si cela s'avère exact, il s'agirait là clairement de l'une des attributions relevant du chef d'équipe. Rappelons que l'employeur ne conteste pas les tâches effectuées par le plaignant, mais qu'il conteste plutôt l'interprétation qu'en donne le syndicat. Qu'en est-il exactement des tâches exécutées par le plaignant et qui ne sont pas directement reliées à la conduite et à l'opération du camion-traceur?

[134] On a vu que le travail de traçage s'effectue en convoi de plusieurs véhicules. Le plaignant est en communication avec les autres conducteurs de véhicules. S'il le camion doit arrêter et reculer, le plaignant indique aux camionnettes du convoi d'arrêter la circulation. Quand le convoi doit repartir après un arrêt, le plaignant vérifie que tout le monde est en position. S'il faut arrêter le camion-traceur à cause d'un problème mécanique, c'est le plaignant qui décide l'arrêt du camion et qui appelle le CGER; il informe par la suite le chef d'équipe.

[135] Ce sont les traceurs qui opèrent le traçage de lignes comme tel. Mais comme ils ne peuvent voir toutes les indications, le plaignant identifie au fur et à mesure le genre de lignes à tracer. L'ordinateur des traceurs indique la quantité de peinture qui reste. C'est le plaignant, à l'aide de cette donnée qui lui est transmise par les traçeurs, qui demande à un camion de venir les ravitailler à telle heure, à tel endroit et avec quelle quantité de peinture et de micro-billes. Si la camionnette qui vérifie les mesures lui signale des erreurs, c'est le plaignant qui doit le dire aux traceurs. Enfin, tout comme les traceurs, le plaignant a la possibilité d'arrêter les travaux de peinture.

[136] Ces divers éléments n'ont pas été remis en cause dans le témoignage de monsieur Dubé sur la journée qu'il a passée avec l'équipe de peinture.

[137] D'autre part, selon le plaignant, il n'est pas en situation d'autorité sur les membres du convoi, mais ils le considèrent comme tel.

[138] Pour sa part, monsieur Létourneau, pendant la journée, a dit se consacrer principalement au prémarquage de la route, fait les commandes de peinture, vérifie les taux de pose et reçoit les rapports des ouvriers. Il n'est pas physiquement avec le convoi 90% du

temps. Lorsqu'il est présent, il agit comme traceur ou est dans une camionnette et affirme que sa présence ne change rien à la marche de l'équipe.

[139] Finalement, selon monsieur Létourneau, depuis 1993, il est clair que c'est le conducteur du camion-traceur qui coordonne les opérations du convoi quand il est en marche et la décision se prend toujours à l'avant du convoi. La preuve est également à l'effet que le camion-traceur était auparavant conduit par un chef d'équipe. Enfin, monsieur Létourneau n'a jamais, pour sa part, conduit le camion-traceur.

[140] Dans son argumentation, l'employeur a remis en cause la crédibilité de monsieur Létourneau, jugeant son témoignage empreint de subjectivité, et ayant pour but d'aider un collègue de travail et un ami. La preuve a bien montré que le plaignant et monsieur Létourneau ont bien été des collègues de travail, mais aucun élément de preuve n'a été présenté sur la présence de liens d'amitié entre eux. D'autre part, on a vu que l'employeur ne conteste pas les tâches effectuées par le plaignant, mais qu'il conteste plutôt l'interprétation qu'en donne le syndicat. Les faits relatés par monsieur Létourneau ne sont donc pas contestés, mais c'est plutôt la conclusion qu'il en tire - que le plaignant coordonne les activités du convoi- qui est remise en doute. Il n'y a donc à mon avis aucune raison de douter de la crédibilité de monsieur Létourneau lorsqu'il témoigne sur les faits.

[141] À la lumière de ces éléments, doit-on conclure, comme monsieur Létourneau et le plaignant l'ont mentionné dans leur témoignage, que ce dernier coordonne réellement les opérations du convoi? C'est à l'arbitre qu'il revient de tirer ou non cette conclusion.

[142] À cet égard, l'employeur a plaidé que le plaignant ne dirige pas vraiment l'équipe du convoi. Il cite à cet égard plusieurs décisions émanant du secteur de la santé [25], lesquelles ont été juges recevables par la soussignée pour dégager divers principes reliés aux fonctions de chef d'équipe dans l'affaire de la *Sécurité publique* [26]. À la lumière de ces principes, j'y concluais que des cuisiniers travaillant en milieu carcéral n'effectuaient pas de la coordination lorsqu'ils demandaient des choses aux aide-cuisiniers, leur donnaient des conseils et passaient des remarques sur la qualité de leur travail. Le contexte de cette affaire diffère sensiblement de la présente affaire, puisque les cuisiniers, classe I, dont il était question, étaient, en fonction de leur directive de classification, « responsables » de la préparation des mets [27]. Dans la présente affaire, la finalité des tâches des conducteurs des camions du convoi et des traceurs ne sont pas d'assister dans ses tâches le conducteur du camion-traceur.

[143] Même si le plaignant ne détient pas formellement d'autorité sur les autres membres du convoi, comme il l'a lui-même reconnu, et qu'il ne leur dit pas comment faire leur travail (chacun sachant ce qu'il à faire), c'est néanmoins lui qui leur dit quoi faire (dans le cas des traceurs) et quand le faire (dans le cas des traceurs et des autres membres du convoi). Ces indications sont essentielles à la réalisation du travail des autres membres de l'équipe. Il s'occupe également de prévoir le ravitaillement en peinture pour les traceurs. Il a la possibilité de tout arrêter dans le travail de peinture ou d'arrêter le convoi, dans le cas de problème mécanique. Il agit donc réellement comme le chef d'orchestre des opérations de traçage. Ces

---

[25] Voir par. 103.
[26] Annexe II, n° 5, par. 230 et s.
[27] Cette remarque vaut également pour l'affaire *Centre d'accueil Chevalier De Lorimier*, Annexe II, n° 8.

décisions sont prises de façon autonome; en effet, il en informe uniquement son chef d'équipe. Il y a là un réel pouvoir de coordination. Il s'agit en effet de l'accomplissement d'une tâche commune sous la direction d'une personne [28]. Il est révélateur à cet égard que le camion-traceur ait autrefois conduit par le chef d'équipe [29].

[144] Il est vrai qu'il tient informé monsieur Létourneau et que ce dernier est rejoignable en tout temps. Cependant, comme l'écrivait l'arbitre Jean-Guy Ménard :

> « Avoir la responsabilité d'un groupe de salariés, c'est beaucoup plus que de surveiller à distance si les tâches s'accomplissent ». [30]

[145] On peut donc conclure de ce qui précède que dans l'équipe de monsieur Létourneau, qui n'a jamais conduit le camion-traceur, on a choisi de privilégier une division du travail différente de celle qui a déjà prévalu lorsque le chef d'équipe conduisait le camion-traceur. Il y a véritablement eu dans les faits une délégation au plaignant (sans que cela soit de sa propre initiative) une **partie** des tâches du chef d'équipe, celles qui sont relatives à la coordination du travail, et ce, pour la portion où le camion-traceur est en opération de traçage de lignes. Les autres tâches énumérées à la directive de classification du chef d'équipe en routes et structures sont bien effectuées par monsieur Létourneau. Cette configuration du travail diffère de celle du convoi rattaché au nettoyage des tunnels, telle que relatée par monsieur Sauvé. Dans ce cas, le chef d'équipe se trouve dans un camion du convoi, il vérifie si les gens sont prêts, il avertit le conducteur du camion-citerne si sa vitesse est optimale pour le travail à faire et il avertit le conducteur du camion-brosse des obstacles, parce que celui-ci ne peut tous les voir.

[146] Pour cette partie de tâches qui lui sont déléguées, le plaignant exerce donc l'une des tâches qui relève du chef d'équipe et cette tâche ne fait pas partie des attributions caractéristiques de sa classe d'emploi.

[147] D'autre part, le syndicat a également comparé la complexité de la conduite du camion-traceur à celle du chasse-neige (CVEM-II) et du camion-citerne (CVEM-I).

[148] D'autre part, les attributions caractéristiques de la classe I des CVEM sont de :

148.1. D'effectuer divers travaux de terrassement, de construction et d'entretien d'ouvrages publics en opérant divers véhicules énumérés dans la directive (dont, des véhicules dont la puissance est supérieure à 74 forces, un chargeur dont la capacité de charge est de 2 verges cubes et plus et une souffleuse à neige mue par deux moteurs);

148.2. D'effectuer divers travaux d'entretien de routes ou de déplacement de matériel à l'aide d'un véhicule de la capacité mentionnée;

148.3. D'effectuer le transport de matériaux en vrac et d'équipement hors route en conduisant une semi-remorque ou remorque excédant 45 pieds ou un fardier ayant

---

[28] Annexe II, n° 7, p. 18.
[29] Annexe I B), n° 5, par. 19.
[30] Annexe II, n° 7, p. 18.

une capacité de plus de 30 tonnes;

148.4. De participer au chargement et au déchargement du matériel transporté;

148.5. De voir à la propreté de son véhicule et d'effectuer les travaux d'entretien préventif requis pour son bon fonctionnement;

148.6. De faire rapport de toute défectuosité mécanique et de tenir un calendrier de route.

[149] On le voit, la nature des attributions caractéristiques de cette classe et de celle des CVEM-II [31] est très semblable. À la lecture des attributions caractéristiques des CVEM-II, on constate d'abord que la nature des tâches des CVEM-II n'est pas uniquement de conduire un camion d'un point A à un point B, puisqu'ils doivent également opérer divers véhicules.

[150] On sait que les classes d'emploi de la catégorie des ouvriers témoignent d'un système spécifique de classification et que les descriptions de ces fonctions y sont précises sans être exhaustive. La conduite d'un camion-traceur peut donc relever d'une classification, sans y être mentionnée. Est-ce-ce que le camion-traceur (non mentionné à la directive de classification des CVEM-II) pourrait plutôt être rattaché à un type de véhicule mentionné à la classe I?

[151] Le syndicat a présenté sur ce point une preuve relative au camion-citerne utilisé pour laver les murs et les plafonds des tunnels dans la région de Montréal. Bien que ce camion ne soit pas non plus mentionné dans aucune directive de classification, monsieur Sauvé a affirmé appartenir à la classification des CVEM-I. Il a également affirmé croire que ce camion relève de cette classification, parce qu'il a deux moteurs. On a vu que la seule mention du nombre de moteurs dans cette directive de classification est celle de la souffleuse à neige mue par deux moteurs. Or, le camion-citerne n'est pas mu par deux moteurs, le second moteur propulsant l'eau dans les différents bras du camion. De plus, dans le cas du camion-citerne, c'est le conducteur du véhicule qui opère l'équipement relié au second moteur, ce qui n'est pas le cas du conducteur du camion-traceur, puisque ce sont les traceurs qui opèrent l'équipement de peinture. Je ne crois donc pas que l'on puisse assimiler, sur cette seule base, la conduite du camion-traceur à celle de ce camion-citerne ou à celle de la souffleuse mue par deux moteurs.

[152] D'autre part, le syndicat a également allégué, sans les relier aux tâches effectuées dans une classification supérieure que la conduite du camion-traceur était plus complexe que celle du chasse-neige. La comparaison entre ces deux véhicules repose sur les témoignages du plaignant et sur celui de monsieur Dubé, qui a témoigné sur ce véhicule à titre d'expert. Le fait que monsieur Dubé ait conduit ce véhicule il ya plusieurs années et dans un autre territoire n'entache pas à notre avis sa crédibilité lorsqu'il témoigne sur le chasse-neige.

[153] On notera que certains des arguments invoqués par le syndicat et par le plaignant lui-même pour appuyer une plus grande complexité dans la conduite du camion-traceur, par rapport à la conduite du chasse-neige (expressément mentionné dans la directive de classification des CVEM-II), portent sur la coordination du travail de l'équipe et nous en avons déjà disposé. Restent les arguments relatifs à la valeur du camion, au territoire couvert, à la

---

[31] Voir par. 129.

présence de l'ordinateur dans l'habitacle du conducteur, à l'obligation de maintenir une vitesse constante et de bien aligner le camion sur la route, à l'aide du laser.

[154] La notion de complexité n'est pas définie dans la description de la catégorie des ouvriers, ni mentionnée expressément de quelque façon que ce soit dans les directives de classifications de ces deux classes. Elle semble y être associée principalement à deux facteurs : 1) les types de véhicules conduits ou opérés ou 2) la capacité de ces véhicules.

[155] La preuve présentée sur le camion-traceur et sur le chasse-neige ne permet pas de les distinguer (à l'exclusion de la niveleuse) sur la base de leur capacité, puisqu'il s'agit dans les deux cas de camions de dix roues et de trois essieux.

[156] D'autre part, ni la valeur des véhicules, ni le territoire couvert et ses caractéristiques, ni les conditions climatiques ambiantes (puisque, à l'évidence, les véhicules mentionnés dans la directive de classification des CVEM-II comprennent à la fois des véhicules conduits l'été et l'hiver), ni la durée de la formation nécessaire, ne semblent être directement pris en compte dans la directive de classification pour définir le type de véhicules conduits. Restent les questions de l'alignement du camion-traceur sur la route et de la nécessité d'y maintenir une vitesse constante, qui ne figurent pas parmi les caractéristiques du chasse-neige. Si cela peut sembler ajouter à la *« complexité »* de la conduite, telle qu'envisagée dans le sens courant de ce mot, rien cependant dans la preuve présentée (qui se limite sur ce point, rappelons-le, à la seule comparaison du camion-traceur et du chasse-neige) ne permet de rattacher cet élément à la complexité des tâches, telle qu'elle est envisagée dans la directive de classification. En d'autres termes, rien ne permet non plus de conclure que cet élément est l'un des éléments pris en compte pour définir le type de véhicule conduit. Il faut également ajouter que cet élément est contrebalancé par le fait que le conducteur du chasse-neige doit opérer l'équipement du chasse-neige, ce qui n'est pas le cas du conducteur du camion-traceur.

[157] La conclusion générale de ce volet qualitatif est donc que le plaignant, lorsqu'il conduit le camion-traceur et que le camion-traceur est en opération de traçage de lignes, exerce des tâches de coordination qui ne relèvent pas des attributions caractéristiques de sa classe d'emploi.

Le volet quantitatif

[158] Reste donc la question de savoir si ces tâches sont exercées de *« façon principale et habituelle »*, c'est-à-dire plus de 50% du temps consacré à l'exercice de l'emploi.

[159] À cet égard, l'employeur a allégué une absence totale de preuve sur le volet quantitatif. Nous ne partageons pas ce point de vue. Si la preuve présentée par le syndicat, notamment dans le témoignage du plaignant et celui de monsieur Létourneau, ne comporte pas de données exprimées en pourcentage, le témoignage du plaignant pose un certain nombre de balises qui permettent de porter un jugement sur cet aspect.

[160] Selon donc le témoignage du plaignant, ce dernier est affecté à la conduite du camion-traceur du début d'avril à la fin octobre, soit pendant 7 mois. Il conduit alors le camion-

traceur à plein temps, soit pendant 4 jours/semaine d'avril à octobre, puis pendant 5 jours/semaine, au mois d'octobre.

[161] Comme nous avons conclu que c'est lorsque le camion opère des opérations de traçage de lignes que le plaignant exerce des fonctions de coordination, nous retranchons la période allant du début d'avril au 15 avril, pendant laquelle le camion est préparé. De plus, il est vrai que le camion ne peut fonctionner lorsqu'il pleut, mais selon monsieur Létourneau, en pareil cas, puisqu'il faut tracer toutes les lignes prévues sur le territoire à couvrir, on doit faire par la suite des journées plus longues et du temps supplémentaire.

[162] Pendant 6 mois et demi sur 7 (soit pendant plus de 90% du temps consacré à la conduite de ce camion), lors des opérations de traçage, le plaignant exerce donc des tâches de coordination. Mais surtout, ces tâches sont effectuées de façon constante et quotidienne [32].

[163] Le témoignage de monsieur Dubé qui a affirmé que la fréquence des communications entre le plaignant et les traceurs était variable, ne remet pas en cause cette conclusion. Il faut d'abord rappeler que monsieur Dubé a témoigné sur cet aspect comme témoin des faits et non comme expert. Il est donc possible que la journée de travail qu'il a observée n'ait pas été typique. Mais surtout, il a affirmé que monsieur Perras donnait les indications aux traceurs sur les lignes qui s'en venaient, sur les intersections. Ce sont là les communications qui nous intéressent et le témoignage de monsieur Dubé, comme celui du plaignant, montre que ces indications étaient données de façon constante, lorqu'elles étaient nécessaires. Le plaignant agit donc constamment comme chef d'orchestre du convoi pendant le traçage de lignes.

[164] Les tâches de coordination qu'effectue le plaignant, lorsque le camion-traceur est en opération de traçage de lignes, sont donc effectuées de façon principale et habituelle.

[165] Pendant la période couverte par les griefs, l'employeur a donc confié au plaignant, des tâches qui ne relèvent pas des attributions caractéristiques de sa classe d'emploi, lesquelles tâches ont été effectuées de façon principale et habituelle. Il y a donc eu violation de l'article 5-20.17 de la convention collective.

[166] POUR CES MOTIFS,

[167] J'ACCUEILLE donc les griefs et

[168] Je RÉSERVE MA JURIDICTION sur le quantum, en l'absence d'entente entre les parties à ce sujet.

REÇU LE
25 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

Claudette Ross

Me Claudette Ross, arbitre de grief

[32] Annexe I B), n° 7, par. 128.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

Pour le syndicat : Me Annie Gilbert

Pour l'employeur : Me Gabrielle Tousignant

Date(s) d'audience : 17 septembre 2009, 12 janvier, 2 février et 14 avril 2010
Date(s) du délibéré : 14 mai 2010

ANNEXE I

Autorités citées par le syndicat

A) *Sur le statut de témoin expert*

1. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu)*, Me Diane Sabourin, arbitre, 30 novembre 2009.

2. *R. contre Marquard*, [1993] 4 R.C.S 223.

3. *Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (SARDeC) et Association des journalistes indépendants du Québec et Association des producteurs de films et de télévision du Québec*, Commission de reconnaissance des associations d'artistes, AZ-96149600, Me Denis Hardy, président, madame Jeanine C. Beaubien, vice-présidente et Me Jean-Martin Masse, 19 avril 1995.

4. *Mark Rosin et les Forces armées canadiennes*, Tribunal des droits de la personne, AZ-89149212, Me Emanuel Sonnenschein, 21 avril 1989.

5. *La Reine c. Bruno Gauthier*, Cour du Québec (Chambre criminelle et pénale), 200-01-043025-992, REJB 2000-21358, monsieur le juge Jean-François Dionne, 12 mai 2000.

6. *R. contre Mohan*, [1994] 2 R.C.S 9.

7. *Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de l'Emploi et de la Sécurité du revenu)*, Me Marcel Guilbert, arbitre, 30 septembre 1999.

8. *Groupe TVA et Syndicat des employé(e)s de TVA, section locale 687*, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, 15 avril 2004.

9. *Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, section locale 9 c. Union des serruriers en bâtiments du Québec, section locale 192 et Conseil régional québécois des charpentiers et menuisiers, des poseurs de systèmes intérieurs et des travailleurs affiliés, section locale 134 et Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature, section locale 711*, Commission des relations du travail, monsieur François Caron, commissaire, 21 août 2008.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

B) Sur le fond

1. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et La Régie du logement,* greffe 01-95-001340, Me Maureen Flynn, arbitre, 30 août 2007.

2. *La Régie du logement et le Procureur général du Québec c. Maureen Flynn et Syndicat de la fonction publique du Québec,* Cour supérieure 500-17-039030-070, l'Honorable Pepita G. Capriolo, j. c. s., 10 juillet 2008

3. *La Régie du logement et le Procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique et Maureen Flynn,* Cour d'Appel du Québec, 500-09-018945-089, l'Honorable Jacques Dufresne, j.c.a., 27 octobre 2008.

4. *Syndicat des employés de la fonction publique du Québec et Ministère du Revenu,* greffe no. 01-95-005665, Pierre-A. Fortin, arbitre, 6 mars 2007.

5. *Le procureur général du Québec c. Pierre-A. Fortin et Syndicat de la fonction publique du Québec,* Cour supérieure 200-17-008163-073, l'Honorable Dominique Bélanger, j.c.s., 14 août 2007

6. *Le procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec et Pierre-A. Fortin,* Cour d'Appel du Québec, 200-09-006090-077, l'Honorable Paul-Arthur Gendreau, j. c.a., 15 octobre 2007.

7. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu),* plaignant : monsieur Claude Tremblay, Me Diane Sabourin, arbitre, 30 novembre 2009.

8. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Gouvernement du Québec (Commission des Transports du Québec),* Me Maureen Flynn, arbitre, 23 mars 2009.

9. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité ouvriers) et le Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique),* Me Claudette Ross, arbitre, 30 avril 2009.

ANNEXE II

Autorités citées par l'employeur

1. *Loi sur l'administration publique*, L.R.Q., chapitre A-6.01.

2. *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., chapitre F-3.1.1.

3. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Gouvernement du Québec (Régie des rentes du Québec)*, sentence 1814, Jacques Doré, arbitre, 30 janvier 2010.

4. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et la Régie du logement*, sentence 1768, Me Jean-Marie Lavoie, arbitre, 14 janvier 2009.

02-98-000963, 02-98-003064, 02-98-006425,
02-98-011261 et 02-03-002725

5. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité ouvriers) et le Gouvernement du Québec (Ministère de la sécurité publique)*, Me Claudette Ross, arbitre, 30 avril 2009.

6. *Le Syndicat de la fonction publique du Québec et le Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu)*, plaignant : monsieur Thy-Tin Tran, Me Diane Sabourin, arbitre, 30 novembre 2009.

7. *Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) et CLSC-CHSLD de la MRC de la Nouvelle-Beauce*, Me Jean-Guy Ménard, arbitre, 30 mai 2003.

8. *Centre d'accueil Chevalier de Lorimier et Union des employés de service, local 298-FTQ*, Me Francine Gauthier-Montplaisir, arbitre, 30 juin 1992.

REÇU LE
25 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :
Date : Le 21 mai 2010

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : Jordan Madore
Ministère : Ministère du Revenu
No du syndicat : 137129
No du greffe : 01-03-006166

Convention collective : Convention collective de travail intervenue entre le Syndicat de la fonction publique et le Gouvernement du Québec (2003-2010)

Ci-après appelée « la convention collective »

SENTENCE ARBITRALE

---

1. Le grief

[1] Le plaignant conteste la fin de son emploi à l'issue d'une période de probation et réclame la réintégration et une indemnisation.

[2] Les parties admettent que la procédure d'arbitrage et la nomination de la soussignée ont été valablement effectuées. Toutefois, la partie patronale soumets que la compétence du tribunal d'arbitrage est restreinte par l'article 5.17.04 de la convention collective.

2. Les questions en litige

[3] Est-ce que la décision de l'employeur est discriminatoire ? Subsidiairement, a-t-il agi d'une manière abusive ?

3. La preuve

[4] Le 8 mai 2008, M. Jordan Madore est licencié :

> **« Monsieur,**
>
> **Le 9 mai 2007, vous avez été engagé à titre temporaire sur un emploi de technicien en vérification fiscale à la Direction régionale de la vérification Nord et Ouest du Québec de Revenu Québec. Conformément à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique et à la Directive de classification de l'emploi de technicien en vérification fiscale, un stage probatoire d'une durée de douze mois était prévu pour ce corps d'emploi.**
>
> **Compte tenu de notre évaluation effectuée en cours et en fin de stage probatoire, la présente est pour vous informer que nous mettons fin à votre emploi, aujourd'hui, le 8 mai 2008 à 16h30.**
>
> **Selon les dispositions des conditions de travail qui vous régissaient, vous ne pourrez plus être nommé sur un emploi occasionnel ni sur un emploi régulier à partir de la liste de déclaration d'aptitudes sur laquelle vous aviez été nommé.**
>
> **Vous recevrez une indemnité tenant lieu de préavis prévu à l'article 5-17.02 de vos conditions de travail. Les mesures seront prises auprès de la Direction de la paye et des avantages sociaux afin que les dispositions administratives relatives à la fermeture de votre dossier personnel soient effectuées.**

Nous vous remercions pour votre contribution à notre direction et vous souhaitons bon succès dans vos futures démarches.

(Signé)

Pierluigi Boezio,

Directeur DV1 »

[5] Le 7 septembre 2004, M. Madore débute au ministère du revenu comme technicien en vérification fiscale au bureau de Laval situé sur Trait-Carré. Il est embauché comme travailleur occasionnel et travaille, sans interruption, à temps complet au sein de la direction générale des entreprises. Sa supérieure immédiate est Mme Diane Lauzon avec qui il entretient d'excellentes relations. Sa chef d'équipe est Mme Lucie Bergeron jusqu'en septembre 2007 avec qui il s'entendait très bien.

[6] Mme Diane Lauzon débute en juin 1975 à la fonction publique comme technicienne en vérification. Au cours de l'année 1988, elle est promue chef d'équipe et à compter du mois d'avril 1994, elle devient chef de service. En moyenne, 24 à 27 employés relèvent de sa gouverne.

[7] Mme Lauzon rapporte que le plaignant a reçu une formation d'une durée d'un mois au cours du mois de septembre 2004. Cette formation a été suivie d'un jumelage avec un vérificateur expérimenté pendant deux mois et demi environ. Il a été jumelé à Mme Laure Brière. On lui assignait alors des dossiers simples, ou des cas qui demandaient la vérification de points précis ou un examen sommaire. Les nouveaux vérificateurs traitent généralement des dossiers simples pendant six à douze mois. Elle affirme que M. Madore n'a fait que des dossiers simples du mois de septembre 2004 au mois de mai 2008.

Première évaluation : 1er septembre 2005

[8] Le 1er septembre 2005, il rencontre Mme Diane Lauzon qui lui remet sa première évaluation de rendement. Trois grandes attentes sont alors évaluées et il les rencontre toutes. Toutefois, quelques commentaires méritent d'être reproduits à l'égard de la première attente qui consiste à orienter avec efficacité son travail de vérification :

Résultats obtenus	Appréciation et commentaires
L'étendue de chaque vérification est généralement bien ciblée, pour des dossiers simples. Le rapport de vérification et les feuilles de travail sont satisfaisants.	Attente rencontrée. Depuis son entrée à l'Agence Revenu Québec en septembre 2004, Jordan a eu beaucoup de formation théorique et pratique.

La lettre aux entreprises, le suivi des communications et l'index du dossier sont effectués, tel que demandé. 7 cas ont été complétés, tous avec changement (SAVE-305). Le temps moyen par dossier est de 35h/cas et le rendement horaire atteint est de 374$/h, tous deux satisfaisants. Le pourcentage de vérification externe de 60% pourrait être augmenté (SAVE-307).	Il a été jumelé avec une vérificatrice d'expérience pendant plusieurs semaines. Il progresse de façon continue et fait preuve d'initiative dans son travail, notamment pour la sélection de ses dossiers. Il a complété avec satisfaction sa période de probation. Cependant, dans un contexte normal d'apprentissage, son travail doit être supervisé et encadré régullèrement par son chef d'équipe. Il doit augmenter son temps de vérification externe afin de rencontrer l'objectif visé de 70%.

[9] Mme Diane Lauzon explique que l'évaluation précédente comprend deux dates de signature, la première remonte au 13 décembre 2004 alors que l'employeur a remis au plaignant ses attentes. Puis, le 1er septembre 2005 correspond à la fin de la période d'essai. Pour faire l'évaluation, Mme Lauzon dispose de plusieurs outils qu'elle consulte dont : les feuilles de temps, les rapports SAVE, les feuilles de routes, les feuilles de suivi, l'inventaire des dossiers, les notes du réviseur, le budget des heures de chaque dossier, les formulaires de temps passé en entreprise, au domicile et en temps de déplacement. Elle se fait une tête à partir de ces données et d'un échange avec le chef d'équipe. Elle a rencontré Mme Lucie Bergeron pour faire l'évaluation soumise en septembre 2005. Globalement, elle conclut que le rendement du plaignant est satisfaisant. Elle a rencontré le plaignant seul et l'a informé qu'il avait réussi sa période d'essai.

Deuxième évaluation : 5 février 2007

[10] Puis, le 5 février 2007, il reçoit une deuxième évaluation. Cette dernière vise la période s'échelonnant du 1er avril 2005 au 30 septembre 2006. Globalement, il satisfait les attentes et répond aux exigences de l'emploi. Cependant, l'employeur lui soumet des correctifs à atteindre et ce toujours à l'égard de la première attente :

Résultats obtenus	Appréciation et commentaires
L'étendue de chaque vérification est ciblée avec difficulté.	Attente rencontrée.

Il doit développer une vue d'ensemble dans ses dossiers. Le rapport de vérification et les feuilles de travail sont satisfaisants. Cependant, l'analyse des feuilles de travail démontre que certains dossiers comportent trop d'heures. La lettre aux entreprises, le suivi des communications et l'index du dossier sont effectués, tel que demandé. Pour la période du 2005-04-01 au 2006-03-31, 32 dossiers ont été complétés, dont 26 avec changement (SAVE-305). Le temps moyen par dossier est de 41h/cas. Le rendement horaire atteint est de 508$/h. Le pourcentage de vérification externe de 61% est très bon (SAVE-307). Pour la période du 2006-04-01 au 2006-09-30, 14 dossiers ont été complétés, dont 13 avec changement (SAVE-305). Le temps moyen par dossier est de 31h/cas. Le rendement horaire atteint est de 557$/h. Le pourcentage de vérification externe de 65% est très bon (SAVE-307).	Jordan a réalisé la vérification de dossiers simples. Sa progression est ralentie principalement par manque de confiance et d'assurance. Il doit apporter des modifications et/ou ajustements dans sa méthode de vérification et dans son organisation de travail afin d'être plus efficace et efficient. Son travail doit être supervisé et encadré régulièrement par son chef d'équipe. Il a rencontré l'objectif visé de 60% en vérification externe.

[11] Tout en concluant que le plaignant a fourni un rendement qui satisfait les attentes, l'employeur précise :

> **«Appréciation globale**
>
> **Jordan est un vérificateur motivé. Il doit poursuivre ses efforts afin de développer son potentiel en vérification externe et de produire un travail de qualité dans un contexte d'efficacité et d'efficience.**
>
> **Je l'encourage à poursuivre ses efforts dans son travail au sein du service.**

Pistes d'amélioration ou de développement

Piste d'amélioration

-Effectuer les redressements requis dans sa méthode de vérification et dans son organisation de travail. »

[12] Mme Lauzon confirme que lors de cette deuxième évaluation, le plaignant satisfait encore les attentes. Toutefois, elle souligne que le plaignant est informé d'une faiblesse au niveau de la vérification. Elle estime qu'il a de la difficulté à cibler l'étendue de la vérification. Il doit faire des liens entre les états financiers et les écritures. Elle précise que ses feuilles de travail démontraient trop d'heures. Elle affirme lui avoir dit que sa progression était plus lente que les autres nouveaux vérificateurs. Elle remet en question ses compétences et ses méthodes de travail. Comme conclusion, elle note à l'évaluation « Effectuer les redressements requis dans sa méthode de vérification et dans son organisation de travail ». Elle ajoute avoir conclu que son rendement était satisfaisant puisque le plaignant était encore occasionnel et que la chef d'équipe croyait en lui. Puis, elle ajoute que le plaignant était motivé.

Décembre 2006 à juillet 2007

[13] Le plaignant explique qu'il fait une première crise d'anxiété au cours du mois de décembre 2006. Il se rend à l'hôpital. Par la suite, il apprend que sa femme est enceinte alors qu'ils avaient des problèmes relationnels. Il était stressé. Il avait des problèmes de digestion et de sommeil. Il est allé voir son médecin au mois de juillet 2007 et ce dernier le mets en arrêt de travail, ayant diagnostiqué qu'il avait des troubles anxieux et dépressifs. Il se rend au bureau et remets en mains propres à Mme Lauzon, le papier de son médecin et lui dit qu'il souffre de troubles anxieux et dépressifs et qu'il doit s'absenter pour une période indéterminée.

[14] L'épouse du plaignant confirme que ce dernier a eu une première crise d'anxiété le 23 décembre 2006. Elle relate qu'il a commencé à être plus stressé et nerveux à compter de l'été 2006. Elle a alors noté qu'il dormait moins bien. Puis après les fêtes, il mangeait peu, il avait de la difficulté à digérer, il ne dormait pas bien. Il la réveillait. Jusqu'au mois de juillet, les symptômes s'amplifient. Au cours de son congé de maladie, elle estime qu'il n'allait pas mieux, il était stressé et ne dormait pas.

[15] Au cours des mois suivant sa première crise d'anxiété, en contre-interrogatoire, le plaignant reconnaît qu'il était l'organisateur d'une équipe de « hockey-cosom » et qu'il essayait de jouer. Il jouait occasionnellement au badminton ainsi qu'à la balle molle. Il a assisté à une réunion du Collège de Rosemont ainsi qu'à des réunions pour l'Association des anciens étudiants en technique administrative.

[16] Le dossier médical de son médecin traitant indique qu'il le consulte avant le 11 juillet 2007, quatre fois : le 22 janvier 2007, le 19 février 2007, le 19 mars 2007 et le 14

mai 2007. Son médecin lui prescrit un antidépresseur, de l'effexor et de la psychothérapie.

Congé de maladie : 16 juillet au 14 septembre 2007

[17] Le plaignant tombe en invalidité du 16 juillet 2007 au 14 septembre 2007 inclusivement.

[18] En contre-interrogatoire, le plaignant affirme ne pas avoir participé à aucune réunion d'un organisme auprès duquel il agit comme bénévole. Également, il soutient n'avoir pratiqué comme sport que de la balle molle.

[19] Le 8 avril 2007, une représentante du ministère autorise la nomination du plaignant comme temporaire. Il doit suivre un stage qui s'étale du 9 mai 2007 au 8 mai 2008. Le plaignant apprend la nouvelle d'une collègue de travail, Mme Isabelle Lagacé qui lui envoie un courriel pour le féliciter. Mme Lagacé a appris la nomination par le biais d'un courriel interne émis par Mme Lauzon. Trois jours plus tard, le plaignant reçoit une lettre l'informant qu'il a obtenu sa permanence. Cette permanence est conditionnelle à la réussite d'un stage d'une année.

[20] Mme Lauzon a décidé de nommer le plaignant à un poste de permanent avec sa chef d'équipe Mme Lucie Bergeron. Elle avait des réserves toutefois, Mme Bergeron avait une grande confiance en lui. M. Boezio confirme que Mme Lauzon avait exprimé des réserves à nommer M. Madore comme permanent, puisqu'il avait besoin de suivi ; toutefois, elle ne voulait pas perdre de poste permanent.

[21] Le Conseil du trésor a tardé à autoriser la demande soumise au mois de mai 2007. Toutefois, il fut convenu de faire courir la durée du stage à partir de la demande formulée en mai. Puisqu'il était en congé de maladie, elle ne l'a pas informé de la réponse du Conseil du trésor. Elle a reçu l'autorisation des postes dotés le 14 août 2007 et a écrit un courriel annonçant la permanence de M. Madore le 21 août 2007.

[22] Le plaignant est heureux et va voir son médecin le 28 août 2007. Il lui dit qu'il veut retourner au travail pour obtenir sa permanence. Il voit cette annonce comme un nouveau départ. Il croyait être stabilisé avec la nouvelle médication. Il se sentait très bien cette journée-là. Son médecin, le Dr Charbonneau, autorise son retour progressif. Le plaignant affirme que son médecin était surpris, le questionne à plusieurs reprises sur son état. Dr Charbonneau complète un formulaire sur lequel il inscrit « retour au travail envisagé ».

[23] L'épouse du plaignant relate que cette nouvelle (la permanence) « donne un boost d'énergie » à son mari. Il était content.

[24] Le plaignant remet ce document à Mme Lauzon. Cette dernière le questionne et l'informe qu'elle n'accepte pas un retour progressif de deux jours par semaine. Le plaignant accepte. Il prolonge son congé de deux semaines à l'issue duquel il reprend

le travail trois jours par semaine. Lors de cette rencontre, le plaignant affirme qu'il se sentait d'attaque. Il a signalé à Mme Lauzon qu'il prenait des médicaments qui stabilisaient son anxiété, son humeur.

[25] Mme Lauzon affirme que le plaignant l'appelle et lui dit avoir appris la bonne nouvelle et qu'il voulait revenir travailler. Elle lui dit qu'il devait en discuter avec son médecin et il l'informe qu'il va le faire sous peu. Mme Lauzon ajoute qu'au cours de cet échange, il est question d'un retour progressif, qu'elle avait rencontré le plaignant au mois de juillet et qu'il lui avait fait part des motifs de son absence.

[26] Puis Mme Lauzon confirme que le plaignant lui présente le formulaire complété par son médecin traitant. Elle lui signifie qu'elle ne peut accepter un retour progressif à raison de deux jours par semaine, qu'il ne peut faire de la vérification externe deux jours par semaine tout en soulignant qu'elle est d'accord avec les autres progressions. Ils se sont donc entendus pour qu'il revienne au travail trois jours par semaine et qu'il allonge son congé de deux semaines. Elle lui a demandé si son médecin serait d'accord et il lui a dit que oui. Ils ont donc signé les formulaires avec les modifications.

Reprise du travail : 17 septembre 2007

[27] Il reprend le travail progressivement du 17 septembre au 12 octobre 2007 inclusivement. Du 17 septembre au 21 septembre, il travaille trois jours par semaine. Il prend un congé parental du 24 septembre au 28 septembre. Puis, il reprend le travail le 1er octobre jusqu'au 12 octobre, à raison de quatre jours par semaine. Finalement, il travaille à temps complet à compter du 15 octobre 2007.

[28] En contre-interrogatoire, le plaignant reconnaît avoir assisté à des réunions au Collège Rosemont et avoir recommencé à jouer au « hockey-cosom » et à la balle molle.

[29] Le 22 septembre 2007, sa femme accouche. Elle a des complications sérieuses. Il prend un congé parental du 24 au 28 septembre. Son épouse confirme qu'elle n'était pas en état de s'occuper de leur fille, et que le plaignant a tout fait au cours des quatre journées qui ont suivi l'accouchement.

[30] D'autre part, le plaignant affirme que dès le quatrième jour de retour au travail, il ressent des symptômes d'anxiété (troubles du sommeil, des maux de tête, perte d'appétit, problèmes de concentration, étourdissements). Mais, étant en probation, il ne va pas voir son médecin. Il se concentre sur son travail.

[31] Le 25 septembre 2007, le plaignant rencontre son médecin. Il souligne que son médecin le connaissait et qu'il savait qu'il était malade mais qu'il désirait obtenir sa permanence. Dr Charbonneau lui posait beaucoup de questions mais il n'était pas pour lui dire la vérité car il ne voulait pas arrêter de travailler, il voulait compléter sa probation.

[32] A compter du mois de septembre ou du mois d'octobre, le plaignant constate un changement d'attitude, dans la façon qu'on lui signifiait une demande. Il estime que Mme Lauzon ou sa chef d'équipe lui demandait de se corriger d'une manière insistante. Par exemple, avant son congé de maladie, il devait apporter des petites corrections à ses rapports alors que depuis son retour, on lui retournait ses rapports. On critiquait ses méthodes de vérification. Par exemple, le fait d'aller chez un mandataire pour une demi-journée c'était bien, mais ça ne l'était plus après son congé. Il le faisait lorsque le mandataire était situé près du bureau ou de sa résidence. Il soutient qu'il détenait le plus haut pourcentage de vérifications sur la route. Mme Lauzon lui a reproché cette façon de faire à au moins trois reprises entre le mois de septembre 2007 et le mois de mai 2008. Elle lui disait de ne faire que des journées complètes sur la route.

[33] On lui reprochait de perdre son temps sur des détails jugés inutiles. Ses rapports étaient incomplets alors qu'avant il n'avait aucun problème. Il a essayé de s'adapter tout en questionnant. Somme toute, plus le temps avançait, plus son travail était imparfait. Il en subissait beaucoup de stress et se sentait angoissé. Il avait des problèmes de sommeil et peu d'appétit. Il avait l'impression de s'enliser dans sa dépression. Il avait beaucoup de petits oublis que Mme Lauzon et sa chef d'équipe qualifiaient de majeurs et cela augmentait son anxiété. Il n'a pas demandé d'arrêt de travail, craignant que cela n'affecte sa période de probation.

[34] L'épouse du plaignant affirme qu'à compter de son retour au travail, il allait de pire en pire. Il lui confiait qu'il se sentait surveillé, qu'on lui faisait plein de reproches, qu'on lui reprochait ses rapports et que son employeur doutait de l'endroit où il allait.

[35] Mme Lauzon relate que le premier ou deuxième vendredi suivant son retour au travail après la naissance de sa fille, elle est intervenue, puisqu'il bavardait beaucoup. Elle lui a rappelé que sa permanence n'était pas acquise et qu'il devait faire des efforts et de se concentrer. Il lui rétorque qu'il est impatient de voir « si on est capable de travailler ensemble » durant le retour progressif. Elle estime qu'il s'absente beaucoup au cours des mois de novembre et décembre.

[36] Au mois de décembre 2007, on lui dit qu'il va devoir travailler avec un coach. Il réalise que quelque chose se passe. Il accepte, voyant que ça ne va durer que deux à trois semaines. Par ailleurs, il informe Mme Lauzon qu'il se sent encore anxieux, qu'il devait faire des efforts, qu'il avait des oublis à cause de sa médication. Somme toute, il ne cache pas qu'il est anxieux et dépressif.

[37] Toujours au cours du mois de décembre, le plaignant affirme que des rumeurs commencent à courir quant à sa permanence. Mme Lauzon lui dit « on me dit que tu penses que l'on t'a donné une permanence pour pouvoir te mettre dehors. » Il lui répond qu'il ne comprend pas, que normalement on obtient une permanence parce qu'on la mérite. Mme Lauzon acquiesce. Et le plaignant lui demande si la durée de sa période de probation était changée vu ses absences. Mme Lauzon lui dit que les périodes de maladie ne comptent pas. Mme Lauzon nie avoir prononcé ces

commentaires et nie avoir discuté de la question de la comptabilisation des absences dans la période de probation.

[38] Mme Charbonneau lui est donc assignée comme chef d'équipe pour un mois environ. Elle avait une façon de faire un peu différente de celle qu'il maîtrisait. Par exemple, Mme Charbonneau lui disait de ne pas regarder les factures d'achat, ce que Mme Brière faisait. Tout de même, il estime que ça bien été.

[39] Mme Lauzon relate que Mme Charbonneau est nommée chef d'équipe par intérim, Mme Bergeron étant en sabbatique pour les mois de décembre et janvier 2008.

[40] Mme Lauzon soutient que le 20 décembre 2007, Mme Charbonneau lui présente un dossier qu'elle refuse d'autoriser. Le dossier contient une réclamation de $80 000.00 sans aucune pièce justificative, sans feuille de travail. Ce dossier fut un élément déclencheur pour Mme Lauzon. Le 11 janvier 2008, elle rencontre le plaignant avec la chef d'équipe pour obtenir des explications. Le plaignant lui dit qu'il avait fait les calculs et que de toute manière l'entreprise allait tomber en faillite et que le ministère n'irait pas en opposition. Mme Lauzon trouve que le plaignant manque de conscience professionnelle.

[41] Pendant les fêtes, Mme Lauzon examine certains dossiers pilotés par le plaignant. Elle constate que dans certains cas, alors que le dossier indiquait être cotisé, qu'il y avait des interventions en cours. Lors de la rencontre du 11 janvier 2008, Mme Lauzon a soumis au plaignant ces constats et il lui a été demandé de produire des feuilles additionnelles et d'amender le système en conséquence.

[42] Puis M. Madore relate que Mme Brière reprend la relève comme chef d'équipe de février à mai 2008. Son coaching ressemblait beaucoup à ce qu'ils avaient fait ensemble en 2004. Ils se divisaient le travail à faire dans chaque dossier. Après un mois, ils se sont rapidement rendu compte qu'elle ne lui apprenait plus rien. Ils ont donc travaillé en collaboration. Au cours du mois d'avril 2008, pendant la pause, alors qu'ils travaillaient en entreprise, il lui demande ce qu'elle pense de son travail et elle lui dit « tu es excellent, tu as du flair pour faire avancer un dossier. A cause de ton anxiété, il y a des détails qui t'échappent et cela affecte ton temps de travail. » Mme Brière note qu'il est fatigué et lui demande pourquoi il ne consulte pas son médecin. Il lui dit qu'il ne reste plus qu'un mois avant la fin de sa probation. Il ne voulait pas perdre sa permanence, se disant qu'après cela ça irait mieux.

[43] Mme Lauzon relate avoir confronté le plaignant quant à des anomalies entre ses feuilles de route et les feuilles de temps qu'il produisait. Elle a trouvé des écarts importants notamment pour les journées du 18 décembre 2007, du 3 janvier 2008 et du 7 janvier 2008.

[44] Pour la journée du 18 décembre 2007, elle constate que la feuille de route indique qu'il est en matinée au bureau et en après-midi, il était à deux adresses

différentes, soit sur St-Laurent et sur St-Martin à Laval, sans références à un nom d'entreprise, ou un numéro de téléphone ou un nom de représentant. Puis, dans la feuille de temps, il inscrit être parti après le dîner et être revenu chez lui à 17h00 alors qu'il habite à Terrebonne. Le plaignant lui a alors dit qu'il s'était rendu sans rendez-vous aux deux entreprises et n'a pu voir personne. Mme Lauzon se questionne toujours et le plaignant lui dit qu'elle peut retrancher deux heures de sa feuille ne pouvant se rappeler pourquoi c'est comme ça.

[45] A l'audition, M. Madore explique que le 18 décembre 2007, il avait un rendez-vous avec la comptable d'une entreprise d'entretien ménager à Ville St-Laurent. Il a attendu une demie heure et la comptable ne se présente pas, alors il a décidé de se rendre directement à l'entreprise, n'ayant pas eu de communication avec la comptable et aucun numéro de téléphone pour rejoindre l'entreprise. Il souhaitait rencontrer quelqu'un de l'entreprise et faire avancer le dossier. Arrivé là-bas, il n'y avait personne.

[46] Mme Lauzon lui parle d'un déplacement effectué le 3 janvier 2008 alors que les vérifications externes sont généralement réduites pendant les fêtes. Le plaignant indique être au bureau en matinée et en après-midi, être sur la route 301 à l'Épiphanie. Elle lui demande ce qu'il a fait cette journée-là. Le plaignant lui répond être allé en Épiphanie pour voir si le magasin était ouvert. Elle lui dit qu'il aurait pu appeler. Elle lui demande s'il a parlé à quelqu'un et il lui dit n'avoir rencontré personne. Elle lui dit qu'il aurait pu laisser sa carte d'affaires à un gérant. Enfin, il indique sur sa feuille de route, arrivé chez lui à 16h00. Mme Lauzon se questionne car cette façon de faire est tout à fait non conforme.

[47] M. Madore rapporte que le 3 janvier 2008, le dossier lui avait été confié par Mme Charbonneau. Cette dernière l'informe qu'il n'y a pas de collaboration. Il avait laissé plusieurs messages sans retour et il a décidé de se rendre à l'entreprise. Il soutient que Mme Brière lui a montré cette façon de faire. Il se rend au magasin de meubles pour y retrouver une seule employée. Il est informé que le gérant revient la semaine suivante. Il quitte et décide de finir sa journée.

[48] Mme Lauzon le questionne également concernant la journée du 7 janvier 2008. Le plaignant indique sur sa feuille de route être en entreprise en après-midi. Elle le questionne car en matinée, il se présente au travail en jeans alors que cette tenue est interdite. Le plaignant lui dit être allé chez lui se changer pendant l'heure du lunch. Mme Lauzon trouve son explication plausible ; toutefois, sa feuille de temps indique 45 minutes de temps alloué au lunch. Elle lui dit que son lien de confiance est ébranlé. Il lui demande comment faire pour rétablir le lien de confiance et elle l'informe de faire preuve d'intégrité.

[49] Mme Lauzon lui parle de son organisation, Elle lui suggère de fixer ses rendez-vous de manière à être à l'extérieur pour une journée complète, de manière à réduire les pertes de temps. Elle lui demande pourquoi il planifie des demi-journées et il ne lui donne pas d'explications particulières tout en disant qu'il va s'ajuster. Enfin, elle discute

de son bilan, de sa gestion de son temps et de son comportement et lui dit que la balle est dans son camp. Par la suite, elle discute des mesures de soutien dont le jumelage à un chef d'équipe. Ils conviennent que ce sera Mme Brière. Le plaignant est donc informé le 16 janvier 2008 qu'il y aura du coaching et du suivi, et Mme Lauzon ne se souvient pas que le plaignant n'ait eu de réactions particulières.

[50] Du 2 février au 3 mars 2008, M. Patrice Blanchette remplace Mme Lauzon. Le plaignant le rencontre au sujet de son travail. Ils conviennent d'arrêter le coaching. Cependant, quelques jours plus tard, M. Blanchette l'informe qu'il ne peut arrêter le coaching, cette décision relevant de Mme Lauzon. D'autre part, au cours d'un entretien, M. Blanchette lui demande comment il se sent psychologiquement. Le plaignant lui dit se sentir anxieux et ce dernier lui parle du programme d'aide aux employés (ci-après appelé « PAE »).

[51] Mme Lauzon affirme que M. Blanchette l'a informé avoir fait un suivi auprès du plaignant le 11 février 2007. D'autre part, elle soutient que Mme Bergeron lui a dit avoir dit à plusieurs reprises au plaignant que sa situation était précaire et qu'il exagérait dans le temps. Puis, elle soutient que M. Blanchette lui a dit avoir dit au plaignant que c'était sérieux comme situation.

[52] Et Mme Lauzon ajoute qu'au retour de son absence, Mme Lucie Bergeron, alors revenue comme chef d'équipe, l'informe avoir rappelé à M. Madore certains points à corriger : pas laisser de numéro de cellulaire sur la route, pas faire de demi journée sur la route et de mieux documenter des dossiers de vérification.

[53] Mme Lauzon reconnaît qu'elle était au courant du fait que le plaignant consultait le PAE. Elle convenait des heures de rendez-vous avec le plaignant. Le plaignant lui a dit qu'il consultait parce qu'il avait des phobies, qu'il complétait un questionnaire avec un psychologue.

[54] Le 22 février 2008, le plaignant est inscrit au PAE. Il a une première rencontre avec une psychologue le 27 février 2008. Il la rencontre neuf fois même après son congédiement. À cet effet, il avait convenu avec Mme Lauzon qu'il lui remettrait au préalable les dates de ses rencontres qui avaient lieu au cours de son horaire de travail. Il lui a alors signifié qu'il consultait le PAE afin d'apprendre à gérer son stress et son anxiété.

[55] Au cours de la première semaine de mars, Mme Lauzon fait un suivi auprès de Mme Brière, puis le 12 mars survient un autre évènement. Le matin, M, Madore est en vérification dans une entreprise de Mme Brière et termine tôt. Mme Brière revient au bureau vers 11h15 et M. Madore dit à Mme Brière qu'il va au restaurant pour fêter un chum. Mme Bergeron vient dans le bureau de Mme Lauzon et elle lui dit le chercher, ne pas l'avoir vu de la journée. Sur sa feuille de route, il a un rendez vous au PAE à 13h45. Mme Lauzon lui a demandé où il était entre 11h15 et 13h45, et il a modifié sa période de dîner pour inscrire une heure. Puis, elle constate que la rencontre du PAE se

termine à 15h30, et qu'il a encore un écart de temps, le plaignant ayant écrit de mémoire 16h00 sur sa feuille de temps. Mme Lauzon affirme également que Mme Bergeron lui a signifié avoir parlé avec le plaignant des écarts de temps entourant ses consultations au PAE.

[56] Le 12 mars 2008, le plaignant relate être toujours en jumelage et qu'il s'est rendu sans rendez-vous à l'entreprise avec Mme Brière. Ils ont quitté vers 11h00. L'entreprise était située à 15 minutes du Trait Carré. Ils n'avaient pas prévu passer la journée dans cette entreprise.

[57] Puis le 9 avril 2008, un chef d'équipe part à la retraite. Mme Lauzon dit aux vérificateurs qu'ils peuvent prendre leur temps au restaurant. Au cours de la matinée, elle le cherche et le croise plus tard. Le plaignant dit qu'il était dans une salle avec un collègue pour des raisons personnelles. De plus, après son repas, il quitte le restaurant.

[58] Mme Lauzon rapporte que le 9 avril, il s'est installé dans une salle de conférence puisque son bureau était petit. Mme Lagacé est venue le voir et s'enquérir de son état de santé. La rencontre a duré au plus cinq minutes. Il reconnaît être parti tôt du restaurant alors que l'employeur avait signifié que la participation était volontaire et que les employés n'étaient pas tenus de retourner au travail. Il a quitté autour de 13h30 ou 14h00 avec Mme Lagacé. Par la suite, on lui a reproché d'être parti tôt et à sa connaissance Mme Lagacé n'a eu aucun reproche.

[59] Mme Lauzon soutient que le 10 avril 2008, le plaignant vient la voir et demande une rencontre immédiatement avec Mme Bergeron. Elle l'informe que ce n'est pas possible. Une rencontre est fixée autour du 16 avril 2008.

[60] Au cours du mois d'avril 2008, il rencontre Mme Lauzon et Mme Bergeron. Il est question du coaching. Mme Lauzon lui dit essentiellement la même chose que ce que Mme Brière lui avait dit peu de temps avant et ils discutèrent des échéanciers. A l'issue de la rencontre, il se sent bien. Mme Lauzon lui ayant dit qu'il était un bon vérificateur, il ne se doutait pas qu'il ne serait pas renouvelé.

[61] Mme Lauzon affirme avoir rencontré le plaignant avec Mme Bergeron le 16 avril 2008. À cette occasion, il demande s'il va recevoir sa permanence. Il dit ne plus vouloir attendre et la discussion bifurque sur les évènements survenus au cours du mois de mars, dont les feuilles de temps. Le plaignant dit que les feuilles de temps ne font pas partie de ses priorités. Mme Lauzon lui fait part de d'autres écrits.

[62] Puis, Mme Lauzon affirme que le plaignant lui demande autour du 24 ou 26 avril de la voir pour parler de son organisation. Il lui dit avoir un projet. Que son épouse veut aller à Blanc Sablon et qu'il souhaite prendre un congé sans solde afin de trouver du travail là-bas. Mme Lauzon lui dit qu'il n'a pas fait preuve de beaucoup d'intégrité et qu'il n'a pas fait les efforts attendus. Elle ne lui dit pas au sujet de sa permanence car sa décision n'est pas prise à cette date. Deux jours plus tard, il revient et dit que Blanc

Sablon ne fonctionne pas. Mme Lauzon soutient qu'elle tiendra une dernière rencontre avec le plaignant le 26 avril 2008.

[63] M. Madore reconnaît avoir partagé son projet d'aller à Blanc Sablon avec Mme Lauzon et soutient que l'échange était chaleureux. Il n'a aucun souvenir qu'il fut question d'intégrité à cette occasion. La discussion a été faite sans accroc.

[64] Mme Lauzon discute avec son directeur M. Boezio. Elle lui soumet les écarts, l'évolution, des redressements, de la difficulté à nommer un vérificateur permanent qui ne fait pas preuve d'intégrité ou de professionnalisme. Ils concluent de mettre fin à son stage probatoire.

[65] M. Boezio affirme avoir confiance en Mme Lauzon. Avant de signer la cessation d'emploi, il a rencontré en plus de Mme Lauzon les deux chefs d'équipes qui suivirent le plaignant, ainsi que M. Blanchette. Il est ressorti de ces consultations que le plaignant ne rencontrait pas les normes pour un employé expérimenté. Il souligne que le manque d'intégrité dont le plaignant a fait part a été un élément important dans l'appréciation du dossier. Les vérificateurs représentent le ministère et le lien de confiance est très important.

[66] Le 8 mai 2008, Mme Lauzon et M. Boezio le rencontrent et lui remettent sa dernière évaluation et sa lettre de fin d'emploi. À la lecture de l'évaluation, il constate qu'il a des failles partout alors qu'il ne s'attendait pas à de telles conclusions et ce à partir des commentaires exprimés verbalement. Il est demeuré muet et est parti discrètement. Il était dans une bulle. Ses collègues étaient surpris.

[67] La dernière évaluation couvre la période de travail s'échelonnant du 9 mai 2007 au 8 mai 2008. A l'égard de la première attente, les conclusions de l'évaluation du mois de mai 2008 sont :

Résultats obtenus	Appréciation et commentaires
L'étendue de chaque vérification est mieux ciblée. Il doit encore développer une vue d'ensemble dans ses dossiers. Certains rapports de vérification comportent des sections inexactes. Certains projets de cotisation ne sont pas justifiés par des feuilles de travail. L'analyse des feuilles de travail démontre encore que plusieurs dossiers comportent trop d'heures,	Attente rencontrée en partie. Jordan a réalisé la vérification de dossiers peu complexes. Il n'a pas effectué tous les efforts requis afin d'apporter des modifications et/ou ajustements significatifs dans sa méthode de vérification et dans son organisation de travail afin d'être plus efficace et efficient. Son travail doit encore être supervisé

affectant ainsi son rendement. La lettre aux entreprises, le suivi des communications et l'index sont effectués. Pour la période du 2007-04-01 au 2008-03-31, 26 dossiers ont été complétés dont 21 avec changement (SAVE 305). Le temps moyen par dossier de 41h/cas aurait dû être moins élevé. Le rendement horaire atteint de 383$/h est inférieur à la planification TVF taxe du service.	et encadré par son chef d'équipe.

[68] Et d'une manière globale, l'employeur écrit dans l'évaluation :

> **« Appréciation globale : Rendement insuffisant**
>
> **Jordan est un vérificateur intelligent qui a du potentiel. Toutefois, malgré une expérience de plus de trois ans en vérification externe, nous l'avons rencontré périodiquement au cours de son stage probatoire, au sujet des manquements constatés à ses dossiers de vérification, à son organisation de travail et à sa gestion du temps (écarts non-justifiés concernant ses feuilles de route et ses feuilles de présence). Nous lui avons offert des mesures de soutien (ex : coaching du chef d'équipe, accompagnement sur la route avec un autre vérificateur, etc.) »**

[69] Au cours de cette rencontre, Mme Lauzon ou M. Boezio lui dit qu'on ne peut faire de griefs sur une fin de période de probation. Mme Lauzon lui dit également « avoir tout fait pour lui donner un poste, qu'elle ne pouvait lui donner un poste d'occasionnel, qu'elle était prête à l'appuyer s'il désirait travailler à la téléphonie externe ». Elle lui a dit de prendre soin de lui.

[70] Mme Lauzon affirme que la rencontre du 8 mai 2008 a duré une heure environ. À la fin de la rencontre, elle est restée seule avec lui et lui a dit que s'il voulait regarder pour un emploi, autre qu'en vérification fiscale au Centre de perception fiscale, qu'il pouvait la contacter.

Le dossier médical du plaignant

[71] Dr Jean Charbonneau pratique la médecine générale depuis vingt-trois ans. Il connaît le plaignant depuis vingt ans. Il confirme avoir reproduit ses notes manuscrites au dossier tout en soulignant qu'il écrit peu au dossier du patient.

[72] Lorsqu'il a recommandé l'arrêt de travail en juillet 2007, Dr Charbonneau a diagnostiqué une dépression majeure accompagné d'un diagnostic secondaire de « trouble d'anxiété généralisé ». À son avis, la pathologie est apparue au cours des semaines ou mois précédents l'arrêt de travail. Il note qu'à partir du mois de janvier 2007, il prescrit à M. Madore des « Effexor » qui sont des antidépresseurs. Il explique qu'une personne ne tombe pas du jour au lendemain en dépression majeure. Habituellement, les gens résistent pendant une certaine période de temps. Le 11 juillet 2007, il a vu le patient et a noté les symptômes suivants : « fatigue ++, épuisé mentalement, problèmes conjugaux, problèmes travail : trouble concentration, insomnie, idées suicidaires..., anxiété-angoisse ». Lesdits symptômes sont incompatibles avec le travail.

[73] Le 28 août 2007, il prescrit un retour progressif à compter du mois de septembre et ce à la demande de M. Madore. Ce dernier sentait une pression à retourner au travail et il a proposé d'y retourner progressivement. Il voulait obtenir sa permanence. Ne pas travailler dans ces conditions représentait une sorte de stress pour lui. Bien que réticent, Dr Charbonneau a écrit « retour progressif « envisagé » » sur le formulaire. L'ajout du mot « envisagé » révèle son hésitation. Le patient avait encore à cette date des symptômes incapacitants « palpitations, petits moments de panique, trouble de concentration ». Dr Charbonneau précise que le plaignant s'était absenté pour une courte durée pour une personne souffrant d'une dépression majeure, il estimait qu'il était encore fragile. Toutefois, devant le stress que son absence représentait, après considération de la situation, il accepta un retour progressif en espérant qu'ainsi le patient se place dans tout cela.

[74] Du mois de septembre 2007 à mai 2008, il n'est pas question d'absence au travail vu la motivation du plaignant d'obtenir sa permanence. Dr Charbonneau souligne que même lorsque la femme du plaignant a accouché et failli mourir, le plaignant a insisté pour rester au travail alors que la situation était stressante.

4. Prétentions des parties

La partie syndicale

[75] La décision de mettre fin à l'emploi est fondée exclusivement sur la dernière évaluation de rendement du plaignant. Cette évaluation réfère à des faits postérieurs à l'invalidité et la décision de renvoi qui en découle est donc manifestement discriminatoire. Dans le cadre de son évaluation, l'employeur n'a pas tenu compte du

fait que le plaignant était en dépression ce qui constitue un handicap au sens de la Charte. Ce handicap affectait le rendement et le fait de ne pas accommoder le plaignant dans les circonstances est discriminatoire.

[76] En suivant le test proposé dans l'affaire Québec (C.D.P.D.J.) c. Montréal (Ville) de la cour Suprême du Canada en 2000, quant à la qualification d'un handicap, la condition médicale du plaignant rencontre ce test. Le tribunal doit retenir que l'employeur n'a pas choisi de faire expertiser le plaignant, la preuve de son invalidité est donc incontestable.

[77] La preuve démontre qu'au moment de son retour au travail en septembre 2007, le plaignant est affligé du même handicap au sens de la Charte.

[78] L'employeur, par le biais de Mme Lauzon, était au courant de la fragilité émotionnelle et de la pathologie du plaignant, qui travaille au ministère depuis 2004 et qui a toujours eu des évaluations positives. Évaluations qui ont permis de lui attribuer un poste permanent. L'employeur ne peut maintenant, dans le cadre du présent grief, contester les écrits.

[79] La coïncidence entre les reproches formulés et le retour au travail du plaignant est grande et à un point telle que l'on ne peut qu'en déduire une discrimination.

[80] Subsidiairement, le comportement adopté par l'employeur pendant la période de probation est assimilable à un abus de droit. Il fait des reproches sans cesse, alors que le plaignant est fragilisé en raison de son état de santé.

[81] M. Blanchette a même proposé au plaignant d'aller consulter le PAE, le plaignant n'est pas un voleur de temps, c'est une personne en détresse que l'employeur n'accommode pas.

[82] Puis, l'employeur invoque, comme motif de terminaison, des problèmes de compétence alors qu'aujourd'hui il invoque en plus des fautes disciplinaires. L'absence de constance dans la nature des reproches est révélatrice d'un abus de droit, d'autant plus que l'employeur a omis de signifier plusieurs reproches au plaignant. Il en ressort que l'employeur essaie de justifier sa décision.

[83] Mme Lauzon reproche au plaignant le fait de ne pas prendre de rendez vous au préalable tout en ne pouvant appuyer cette approche à partir d'une directive claire. Mme Lauzon soumet des reproches non fondés. Par exemple, elle a référé à un incident entourant l'utilisation d'une salle de conférence. Incident pour lequel le plaignant a fourni une explication plausible et crédible. Pourquoi n'a-t-elle pas tout simplement posé la question au plaignant ?

La partie patronale

[84] Compte tenu de l'article 5-17.04 de la convention collective, votre compétence se limite à apprécier si la décision de cessation d'emploi prise par l'employeur est arbitraire, discriminatoire ou abusive. Comme arbitre de griefs, vous ne pouvez vous substituer à l'employeur sur la mesure choisie.

[85] Le syndicat a le fardeau de la preuve.

[86] La preuve révèle que l'octroi du poste permanent au plaignant l'a été fait avec réserves. Le plaignant avait des difficultés à rencontrer les exigences de l'emploi. Les évaluations de septembre 2005 et de février 2007 démontrent que le plaignant a des carences. Et ces évaluations ont été faites avant que le plaignant ne se retrouve en dépression majeure.

[87] Au mois de septembre 2007, lorsque le plaignant communique avec Mme Lauzon, ce dernier lui présente un papier de son médecin traitant attestant qu'il est apte à reprendre le travail. Pourquoi est-ce que Mme Lauzon douterait du diagnostic du médecin, d'autant plus que le plaignant affirme vouloir retourner travailler. Puis, la preuve révèle que le plaignant ne consulte plus son médecin. M. Madore ne signifie jamais à son employeur que sa condition physique peut affecter sa performance. Il n'invoque pas sa condition au moment de la remise de sa dernière évaluation en mai 2008.

[88] Le stage probatoire vise à évaluer un employé. Or, la preuve démontre qu'au cours de son stage probatoire, le plaignant commet des fautes jugées non professionnelles par Mme Lauzon. Il commet des actes qui minent son intégrité. À l'époque contemporaine de la survenance desdits évènements, alors que Mme Lauzon le questionne, le plaignant ne fournit pas d'explications valables. Explications qu'il soumet dans le cours de l'audition.

[89] Le syndicat n'a pas rencontré son fardeau de preuve. Où est la discrimination ? Il faut en faire la preuve. La preuve démontre que la décision de l'employeur repose sur une appréciation articulée et qui est appuyée de faits.

[90] D'autre part, pour qu'il y ait discrimination, il faut un handicap. Or, dans la présente affaire, l'employeur a en mains un formulaire complété par le médecin traitant du plaignant et dans lequel ce dernier affirme qu'il est apte à retourner au travail.

[91] Le Dr Charbonneau ne peut expliquer comment il est passé d'un diagnostic d'anxiété à dépression majeure. Et cette absence d'explication conjuguée au fait que le plaignant a continué à exercer différentes activités sportives ou sociales corroborent le fait qu'il n'était pas en dépression majeure. Ces activités étant incompatibles avec sa condition alléguée.

5. Analyse et décision

[92] La décision de mettre fin à l'emploi du plaignant et faisant l'objet de la présente contestation est régie par l'article 5-17.04 de la convention collective. Cet article limite la compétence d'un arbitre de griefs :

> **« La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éluder l'application du deuxième alinéa du présent article.**
>
> **Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00. »**

[93] Bien que l'objection patronale ne soit pas contestée par la partie syndicale, il y a lieu de rappeler quelle est l'étendue de la compétence de l'arbitre dans les circonstances.

[94] Depuis l'arrêt Parry Sound de la Cour Suprême du Canada, l'étendue de la compétence d'un arbitre de griefs saisi d'une contestation de la décision de mettre fin à un emploi, alors qu'il y a une clause d'exclusion à l'arbitrage, est bien délimitée par la jurisprudence arbitrale.

[95] Dans un tel contexte, l'arbitre de griefs doit se limiter à vérifier si la décision est arbitraire, déraisonnable, discriminatoire ou abusive.

[96] Le tribunal d'arbitrage ne peut donc se substituer à l'employeur pour modifier la décision qu'il a prise. Quant au fardeau de preuve, l'employeur doit tout de même démontrer les manquements reprochés et le syndicat a le fardeau d'établir la mauvaise foi, la discrimination ou l'abus :

> **«(25) Il convient d'abord de rappeler que l'article 6.03 a) de la convention collective reconnaît à l'Employeur le pouvoir de congédier un fonctionnaire temporaire en période d'essai qui n'a pas, à sa satisfaction, les qualifications requises et les aptitudes nécessaires pour occuper un emploi. C'est donc à l'Employeur de démontrer en premier lieu les manquements qu'il reproche au plaignant et pour lesquels il a mis fin à la période d'essai. Les manquements reprochés doivent être réels pour que l'Employeur puisse faire la preuve de son insatisfaction.**
>
> **(26) Une fois cette preuve établie, il revient au Syndicat de démontrer que la décision de l'Employeur est empreinte de mauvaise foi, de discrimination ou qu'elle est abusive ou déraisonnable. (...) » Syndicat des**

fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, T.A. Diane Veilleux, 20 janvier 2009, AZ-50536376

[97] Dans la présente affaire, le syndicat soumet dans un premier temps que la décision de l'employeur est discriminatoire. Il soutient que cette décision découle d'une évaluation de rendement couvrant une période au cours de laquelle le plaignant était en dépression majeure. Étant un handicap au sens de la Charte, l'employeur aurait dû accommoder le plaignant. Son omission de l'accommoder dans les circonstances, est source de discrimination.

[98] Pour qu'il y ait discrimination illicite fondée sur le handicap, il faut au départ établir l'handicap.

[99] La Cour Suprême du Canada a retenu qu'un handicap ne se limite pas aux affectations qui n'occasionnent aucune limitation ou incapacité fonctionnelle :

> **« Il serait étrange que le législateur ait voulu intégrer au marché du travail les personnes atteintes de handicaps présentant des limitations fonctionnelles alors que les personnes sans limitations fonctionnelles en seraient exclues, Cela semble la négation même de la notion de discrimination.**
>
> **J'estime alors que l'objectif antidiscriminatoire de la Charte exige que le motif « handicap » soit interprété de façon à reconnaître son élément subjectif. Un « handicap » comprend donc des affectations qui n'occasionnent en réalité aucune limitation ou incapacité fonctionnelle. (...)**
>
> **Ainsi, un « handicap » peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affection, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs, C'est l'effet de l'ensemble de ces circonstances qui détermine si l'individu est ou non affecté d'un « handicap » pour les fins de la Charte » Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville) ; Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), 2000 CSC 27, (2000) 1 R.C.S. 665, par 41 et 79.**

[100] Des troubles liés à la santé mentale (dépression majeure, crises de panique, trouble de personnalité) furent retenus comme un « handicap » au sens de la Charte (Intragz, s.e.c et Syndicat des travailleuses et travailleurs Intragaz (CSN), 2005-03-14, SOQUIJ Az-50311659 ; Plastiques TPI inc, et Syndicat des travailleurs du plastique de Coaticook (CSD), 2004-12-15, SOQUIJ AZ-50288679 (T.A.) ; T. (J.) c. Commission scolaire B..., 1997-02-13, SOQUIJ AZ-97171013 (T.D.P.Q.)

[101] Qu'en est-il dans la présente affaire ? La preuve révèle que le plaignant commence à ressentir de l'anxiété au cours de l'automne 2006. Il a une première crise d'anxiété en décembre 2006. Par la suite, il consulte régulièrement son médecin qui lui

prescrit un antidépresseur à compter du mois de janvier 2007. Dans cet état, le plaignant poursuit son travail jusqu'au mois de juillet 2007. Toutefois, à cette date, son médecin le met en arrêt de travail, pour dépression majeure.

[102] Ce diagnostic posé au mois de juillet par le Dr Charbonneau n'est pas alors contesté par l'employeur et non contredit par une autre preuve médicale. Et, bien que la procureure patronale ait tenté en contre-interrogatoire de soulever des doutes quant au bien-fondé du diagnostic posé par le Dr Charbonneau, j'estime que ces questionnements ne suffisent pas à invalider son appréciation, d'autant plus que la preuve démontre qu'au cours du congé de maladie, le plaignant ralentit ses activités de loisirs. Je retiens donc de la preuve que le plaignant est bel et bien en dépression majeure au mois de juillet 2007 et que cette condition puisse à la lumière de la jurisprudence constituer un handicap au sens de la Charte.

[103] Le syndicat soumet que cette condition ou handicap est toujours existant au cours de la période d'évaluation du plaignant et que l'employeur aurait dû accommoder le plaignant, ce dernier étant en dépression majeure. L'accommodement approprié dans les circonstances n'est pas très clair, mais aurait pu être une contre expertise de son état de santé lors de son retour au travail ou une prolongation de la durée de son stage probatoire. Toutefois, pour accommoder, l'employeur doit avant tout connaître l'handicap.

[104] Notons que le syndicat soumet que l'employeur aurait dû requérir une contre expertise de l'état de santé du plaignant comme mesure d'accommodement, estimant que ce faisant il aurait découvert la condition réelle du plaignant et aurait pu agir en conséquence. Comme nous le verrons, bien qu'il ressorte de l'ensemble de la preuve qu'il aurait été préférable que le plaignant ne reprenne pas le travail au mois de septembre 2007, je doute qu'une contre expertise aurait été concluante. Pour l'être, le patient doit dévoiler sa condition réelle. Or, dans la présente affaire, la preuve démontre que le patient voulait revenir au travail et compléter le stage probatoire et ce à l'intérieur des délais impartis. Au cours de cette période de temps, il consulte son médecin traitant une fois, et ne lui dit pas tout. Puis, il consulte un psychologue, un autre professionnel qui aurait été en mesure d'apprécier son état de dépression majeure. Somme toute, à la lumière de la preuve, j'estime que l'on peut présumer que cette mesure aurait été peu concluante tout comme les autres consultations faites auprès d'autres professionnels et ce à l'époque contemporaine des évènements.

[105] Quant à la condition réelle du plaignant et la connaissance que l'employeur en avait, la preuve démontre clairement que le plaignant reprend le travail suivant un avis non contesté de son médecin traitant. Ce dernier prescrit un retour au travail progressif. L'employeur n'a aucun élément en mains pouvant lui permettre de douter de l'appréciation professionnelle du médecin traitant qui affirme que le plaignant est apte à reprendre le travail, tout comme il n'en avait pas lors de la demande initiale du congé de maladie.

[106] Par ailleurs, il est vrai que dans les faits, au mois d'août 2007, le médecin traitant estime que son patient n'est pas en état pour reprendre le travail mais devant l'insistance de ce dernier, il accepte un retour progressif. Toutefois, l'employeur n'est pas informé des réticences du médecin traitant et le plaignant ne soumet aucune réserve auprès de l'employeur, au contraire il affirme, même lors de l'audition, qu'il se sent d'attaque.

[107] Cependant, il ressort de la preuve qu'au cours de la période de probation, l'employeur est informé à quelques reprises de certains symptômes associés à un état dépressif. Le plaignant affirme avoir signalé à Mme Lauzon qu'il se sentait anxieux et l'avoir informée du fait qu'il consultait un psychologue dans le cadre du PAE. Bien que l'anxiété et le fait de consulter un psychologue puissent être associés à un état dépressif, l'on ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir déduit ou compris que le plaignant était alors atteint d'une dépression majeure assimilable à un handicap au sens de la Charte. La preuve est loin d'être convaincante. Au contraire, bien des personnes travaillent dans ces conditions. Et au surplus, dans la présente affaire, l'employeur dispose d'un diagnostic posé par le médecin traitant du plaignant attestant que sa condition s'est améliorée et qu'il est en mesure de travailler.

[108] Somme toute, j'estime que la preuve ne démontre pas que l'employeur savait ou aurait dû savoir que le plaignant était alors en dépression majeure et que son état justifiait un accommodement. Puis, compte tenu de la recommandation émise par le médecin traitant avant le début de la période de probation, l'employeur n'avait aucune obligation légale de douter de cette attestation médicale, d'autant plus que le plaignant n'invoque pas sa condition comme étant un facteur handicapant au cours de sa période de probation. Au contraire, il fait tout ce qu'il peut pour la compléter afin d'obtenir sa permanence. Bien candidement, il avoue même ne pas tout dire à son propre médecin traitant quant à sa condition réelle et ce dans les semaines qui suivent son retour au travail. Et, par la suite, il choisit de ne pas voir régulièrement son médecin traitant.

[109] Il ressort donc de la preuve que le plaignant a fait un choix. Il a choisi malgré sa condition de poursuivre son stage probatoire et à cette fin a même dissimulé certains symptômes à son propre médecin traitant. Dans les circonstances, j'estime que l'employeur n'a commis aucun geste discriminatoire, ignorant que le plaignant était en dépression majeure au cours de son stage probatoire. État par ailleurs qui ne s'apprécie pas facilement pour un simple néophyte et qui requiert de la part du patient de la transparence et une certaine expertise. Somme toute, malheureusement, j'estime que le plaignant invoque sa propre turpitude. Il a pris la mauvaise décision et rien ne l'aurait empêché de demeurer en arrêt de travail au lieu de précipiter son retour au travail alors que son médecin ne partageait pas sa demande. Information qui est demeurée par ailleurs confidentielle entre le médecin traitant et son patient.

[110] Compte tenu des conclusions précédentes, avec respect pour la prétention syndicale, j'estime que la preuve ne permet pas d'établir une discrimination qui résulterait d'une coïncidence entre l'intensification des reproches formulés et la

présence du handicap du salarié. Une telle déduction ne peut être faite, d'une part parce que l'employeur ignorait la condition du salarié et d'autre part les reproches signifiés s'apparentent en grande partie à ceux émis avant que l'employeur n'ait connaissance de l'état dépressif du salarié, et ce comme nous le verrons plus amplement dans le cadre du deuxième point soulevé par la partie syndicale.

[111] Subsidiairement, la partie syndicale soumet que l'employeur a agi d'une manière abusive.

[112] Le caractère abusif d'une décision prise par un employeur dans le cadre d'une évaluation d'un stage a été délimité par la jurisprudence et je partage l'opinion émise les arbitres Lussier et Hamelin et reprise par ma collègue Diane Veilleux :

> **« (25) Une fois cette preuve établie, il revient au Syndicat de démontrer que la décision de l'Employeur est empreinte de mauvaise foi, de discrimination ou qu'elle est abusive ou déraisonnable. Dans le cas présent, le Syndicat allègue le caractère abusif ou déraisonnable du congédiement du plaignant survenu pendant sa période d'essai. Dans l'affaire Université de Sherbrooke et Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS), l'arbitre François Hamelin est saisi d'un grief contestant, sur la base d'un manquement à l'obligation de foi, la décision de l'Employeur de mettre fin à une période d'essai. À cet égard, il précise ce qu'un syndicat doit prouver lorsqu'il invoque le caractère abusif ou déraisonnable d'une telle décision en citant les propos de l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire Centre hospitalier Général de Montréal et FIIQ :**
>
> > **« À notre avis, une action ne devrait par être déclarée abusive ou déraisonnable pour le seul motif que le tribunal d'arbitrage ne l'aurait pas posée. Une action est abusive que si elle est anormale, excessive ou irrationnelle.**
> >
> > **Bien sûr, il faut encore ici porter un jugement de valeur. L'anormalité, l'excès ou le caractère irrationnel d'une action s'apprécient subjectivement, mais la simple formulation de ces critères démontre qu'il ne suffit pas d'être en désaccord avec une décision pour que celle-ci soit réputée déraisonnable. Une décision peut être erronée sans être abusive, La frontière d'intervention du tribunal d'arbitrage devrait se rapprocher de la distinction, bien connue en droit civil, entre l'erreur et la grossière erreur. Une décision serait abusive ou déraisonnable non pas parce qu'elle est erronée, mais parce qu'elle est grossièrement erronée. Et une décision n'est grossièrement erronée que lorsqu'on est convaincu qu'une personne raisonnable ne pourrait y parvenir. (p.28) »**

Je partage l'opinion des arbitres Hamelin et Lussier, particulièrement dans un contexte, comme en l'espèce, où l'Employeur bénéficie d'un large

pouvoir discrétionnaire pour apprécier les qualifications et les aptitudes qu'un fonctionnaire temporaire, en période d'essai, possède par rapport à un emploi donné. La décision de l'Employeur pourra être déclarée comme étant abusive ou déraisonnable seulement si le Syndicat démontre qu'elle est hors norme, excessive ou irrationnelle tenant compte des qualifications nécessaires et des aptitudes requises par l'emploi qu'occupait le plaignant. » Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) et Ville de Montréal, T.A. Diane Veilleux, 20 janvier 2009

[113] Dans le cas présent, la preuve démontre que le plaignant est évalué à l'issue de sa première année d'emploi. Dès lors, bien que l'employeur estime qu'il satisfait les exigences de l'emploi, il émet des réserves. Il note que « son travail doit être supervisé et encadré régulièrement par son chef d'équipe ». Un an et demi plus tard, le plaignant est à nouveau évalué et l'employeur note la même réserve. Somme toute, avant son stage probatoire, le plaignant rencontrait les exigences de l'emploi mais avec réserves. Lors de la dernière évaluation remise au mois de février 2007, l'employeur note dans les conclusions « Effectuer les redressements requis dans sa méthode de vérification et dans son organisation de travail. »

[114] Dans les mois suivant cette deuxième évaluation, Mme Lauzon a la possibilité d'ouvrir des postes permanents et malgré ses réserves, elle recommande le plaignant. La preuve démontre qu'au cours de son stage probatoire, l'employeur décide de lui assigner un coach, notant certaines carences dans son travail. À ces dernières carences qui sont en soi similaires à celles observées avant le début de son stage, s'ajoutent quelques incidents qui remettent en question l'intégrité et le professionnalisme du plaignant.

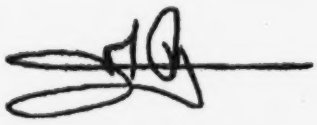
[115] Sans reprendre en détail chacun des éléments soumis au soutien de la décision prise par l'employeur, j'estime que dans son ensemble, ce dernier a démontré que sa décision reposait sur des éléments factuels et pertinents dans le cadre d'une évaluation d'un stage probatoire. L'employeur a démontré qu'il avait défini des attentes et que ces dernières ont été signifiées au plaignant. L'employeur a adopté les mesures appropriées pour soutenir le plaignant dans les circonstances. Bien que la pertinence de certains reproches secondaires puisse faire l'objet d'un débat, j'estime que dans son ensemble, dans le cadre de la compétence limitée de l'arbitre de griefs en matière de stage probatoire, l'employeur a démontré que sa décision reposait sur des faits objectifs. Globalement, il a démontré que la dernière évaluation confirme les réserves qu'il avait émises par le passé et dans les circonstances, il a choisi de ne pas octroyer au plaignant sa permanence, estimant qu'il avait des difficultés réelles à rencontrer toutes les exigences de l'emploi.

[116] Par ailleurs, je peux comprendre que le plaignant se soit senti d'une certaine manière harcelé dans le contexte. La pression devait être plus difficile à assumer vu son état de santé. Il va sans dire qu'un stage probatoire s'exécute à l'intérieur d'un temps limité qui requiert un suivi plus serré du travail effectué. Toutefois, un suivi plus serré ne constitue pas un abus mais une des prérogatives de gestion de l'employeur.

[117] Il ne ressort donc de la preuve aucune mesure ou décision prise par l'employeur pouvant être assimilable à un abus tel que défini par la jurisprudence. La preuve ne démontre aucune action prise par l'employeur pouvant être qualifiée d'anormale, excessive ou irrationnelle. Le fait de soulever, à l'issue du stage, des reproches disciplinaires résultant de la survenance d'évènements en cours de stage, ne peut suffire à établir un abus et ce bien que l'appréciation et les conclusions tirées par l'employeur puissent être discutables. Tel que relaté, l'employeur peut commettre des erreurs et dans le cadre d'une appréciation de la fin d'emploi à l'issue d'un stage, le rôle de l'arbitre est limité et ce n'est que dans des situations d'erreurs grossières assimilables à un excès que l'arbitre peut intervenir, ce qui n'est pas le cas.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL

REJETTE **le grief.**



Me Maureen Flynn, arbitre

Assesseur syndical : M. Daniel Dionne

Assesseur patronal : M. Denis Sabourin

Procureur syndical : Me Stéphanie Gagné

Procureur patronal : Me Micheline Tanguay

Dates d'audiences : Les 25 septembre 2009, 27 octobre 2009, 12 janvier 2010

Dates de délibéré : Les 20 avril 2010 et 20 mai 2010

REÇU LE
25 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

REÇU LE
27 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

N° de dépôt :

Date : 26 mai 2010

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Me Claudette Ross**

Gouvernement du Québec (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale)
Ci-après appelé « l'employeur »

et

Syndicat de la fonction publique du Québec-Unité Fonctionnaires
Ci-après appelé « le syndicat »

et

Monsieur Thierry Jean-Baptiste

Greffe : n° 01-03-008038
Grief : n° #000144

Convention collective : Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010

01-03-008038

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C. tr.)

L'AUDITION

[1] Par entente entre l'employeur et le syndicat, ce grief a été entendu à Montréal, le 20 mai 2010, selon le mode de l'arbitrage accéléré, sans assesseurs et sans procureurs.

[2] Monsieur Thierry Jean-Baptiste n'était pas présent à l'audition.

LE GRIEF

[3] Il s'agit d'un grief patronal, déposé le 10 décembre 2009 et soumis au syndicat et à monsieur Thierry Jean-Baptiste. L'employeur y allègue que :

3.1. Monsieur Thierry Jean-Baptiste, agent d'aide socio-économique, a été congédié le 12 juin 2009, alors qu'il n'avait pas rencontré toutes ses obligations en lien avec le remboursement d'un congé sans traitement à traitement différé.

3.2. La somme nette de 14 981,71$ pour la période du 1er octobre 2007 au 1er septembre 2008 a été versée en trop par le MESS à monsieur Jean-Baptiste.

3.3. Monsieur Jean-Baptiste n'a plus de lien d'emploi avec le MESS et le MESS est dans l'impossibilité de récupérer cette somme par le mécanisme proposé par les conditions de travail et doit procéder par grief.

[4] La conclusion recherchée est d'obtenir de monsieur Thierry Jean-Baptiste le remboursement immédiat de la somme de 14 981,71$.

LA PREUVE

La preuve de l'employeur

[5] L'employeur a déposé une preuve documentaire.

[6] Monsieur Thierry Jean-Baptiste a été nommé, à titre temporaire, agent d'aide socio-économique au MESS le 9 juillet 2001 (pièce E-3). Il a obtenu le statut d'employé permanent le 21 août 2003 (pièce E-4).

01-03-008038

[7] Le 27 août 2007, une entente (pièce E-5) est intervenue entre le MESS et monsieur Jean-Baptiste, en vertu de laquelle le MESS lui accordait un congé sans traitement à traitement différé pour la période allant du 1er octobre 2007 au 29 août 2008, inclusivement, avec un pourcentage de 81,67% de son traitement pendant le congé, cette option étant étalée sur 5 ans, à compter du 1er octobre 2007. En vertu de cette entente, l'employé s'engageait à rembourser, s'il y a lieu, les sommes versées en trop.

[8] Le 26 septembre 2007, monsieur Gaëtan Bourget, du service des politiques, de la rémunération et des avantages sociaux, de la Direction des ressources humaines, informe monsieur Jean-Baptiste, par lettre, des changements qui seront apportés à sa paye, à compter de la paye du 1er octobre 2007 (pièce E-6). On y lit notamment que pendant la période d'absence du travail, le code de gain A-85 (pour traitement selon le pourcentage de l'option) apparaîtra sur son chèque de paye et que les codes A-10 (pour 100% du traitement régulier) et B-85 (pour le montant à rembourser selon le pourcentage de l'option) apparaîtront sur son chèque de paye pendant les années de présence au travail.

[9] Le 12 juin 2009, monsieur Jean-Baptiste est congédié pour s'être absenté de son travail sans autorisation depuis le 8 juin 2009, malgré deux mises en demeure de l'employeur et des interventions téléphoniques lui demandant de se présenter au travail. La lettre de congédiement lui est adressée au 36, rue L'Orée du Bois, à Sainte-Agathe-des-Monts, J8C 3M4, par monsieur François Giguère, directeur du Centre de services spécialisés de l'Ouest de Montréal et précise que le service de la rémunération régularisera son dossier et que monsieur Jean-Baptiste sera contacté afin de l'informer de toutes sommes qui pourraient être dues au MESS (pièce E-7).

[10]Le 26 octobre 2009, madame Carole Bourret, chef de service à la Direction générale des services de rémunération expédie une lettre à monsieur Jean-Baptiste, à la même adresse, pour lui réclamer une somme nette de 14 981,71$ qui lui a été versée en trop (pièce E-8). La lettre précise qu'il est possible de communiquer avec le technicien en rémunération pour convenir d'une entente de remboursement.

[11] Un formulaire de calcul détaillé du montant brut perçu en trop est joint à cette lettre et précise le montant net à rembourser. Selon ce formulaire, monsieur Jean-Baptiste a reçu pendant son congé (code A085), 31 852,75$. De ce montant, il a remboursé (code B-085) avant son congédiement 3 256,52$.

[12]Ont également été déduits 3 053,78$ qui étaient dus à l'employé pour vacances, 5 627,36$ pour maladie, 2 234,11$ pour impôt provincial, 1 792,58 pour impôt fédéral et 906,68$ pour la RRQ. Le montant dû par monsieur Jean-Baptiste est donc maintenant de 14 981,72$, mais la somme qui lui est réclamée est de 14 981,71$.

[13]Le 27 novembre 2009, madame Carole Bourret écrit à nouveau à monsieur Jean-Baptiste pour lui demander de régulariser son dossier et réclamer à nouveau la somme de 14 981,71$ (pièce E-9).

01-03-008038

La preuve du syndicat

[14] Le syndicat a procédé par preuve documentaire.

[15] Une sortie informatique des fichiers de recours du syndicat, en date du 17 mai 2010 (pièce S-1), indique que le seul recours répertorié au nom de monsieur Thierry Jean-Baptiste est le présent grief et que ce dernier n'a pas contesté son congédiement par grief.

[16] Le 9 février 2010, monsieur Guy Paradis, coordonnateur du Service des recours et d'application du syndicat, expédie une lettre (pièce S-2) à monsieur Jean-Baptiste, au 36, rue l'Orée du Bois, à Sainte-Agathe-des-Monts, J8C 3M4, dans laquelle il lui indique que l'employeur a déposé un grief lui réclamant la somme de 14 981,71$ et lui demandant de communiquer avec lui pour lui indiquer s'il a remboursé le MESS ou pris entente avec lui pour le remboursement.

[17] Le 23 mars 2010, monsieur Guy Paradis expédie par poste prioritaire, recommandée, à monsieur Thierry Jean-Baptiste, à l'adresse citée plus haut, une lettre mentionnant qu'il n'a pas encore communiqué avec le syndicat, après la lettre du 9 février 2010, l'informant que le grief de l'employeur sera bientôt en arbitrage et lui signifiant qu'il serait important qu'il communique avec lui, à tel numéro de téléphone. À défaut de ce faire, la prochaine correspondance du syndicat sera la date d'arbitrage (pièce S-3, en liasse) Le relevé de la Société canadienne des Postes indique qu'il y a eu tentative de livraison de cette lettre le 24 mars 2010 et qu'une carte a été laissée indiquant où l'article pouvait être ramassé. Du 25 mars 2010 au 12 avril 2010, la lettre n'a pas été réclamée et elle a été renvoyée au syndicat le 13 avril 2010.

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

L'employeur

[18] L'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010 est à l'effet suivant :

> « Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.
>
> Malgré l'article 10-45.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le sous-ministre, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paye de l'employé.

01-03-008038

> **En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement ».**

[19] Monsieur Jean-Baptiste ayant été congédié, les sommes qui lui avaient été versées en trop étaient donc exigibles immédiatement.

Le syndicat

[20] Le syndicat a tout tenté pour tenter de rejoindre monsieur Jean-Baptiste. Ce dernier n'a pas avisé d'un changement d'adresse.

[21] Le syndicat n'est pas responsable des sommes dues par monsieur Jean-Baptiste et ne devrait pas être visé par une ordonnance du tribunal à ce sujet.

[22] Si monsieur Jean-Baptiste avait contesté son congédiement, il aurait été possible de joindre un tel grief au présent grief, l'employeur ne s'opposant pas habituellement à cette façon de faire. De même, le MESS est habituellement ouvert à conclure une entente pour le remboursement des sommes dues.

DÉCISION

[23] La preuve déposée par l'employeur a montré que monsieur Jean-Baptiste a demandé et obtenu un congé à traitement différé, étalé sur 5 ans. Dans l'entente le liant au MESS à ce sujet, monsieur Jean-Baptiste s'est engagé à rembourser, s'il y a lieu, les sommes versées en trop.

[24] Le salarié a été congédié avant la fin du remboursement de ce congé. La preuve a également démontré que la somme due à l'employeur par monsieur Jean-Baptiste est de 14 981,72$, mais que le MESS lui a toujours réclamé la somme de 14 981,71$. Les conditions prévues à l'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires sont donc réunies pour faire en sorte que cette somme ait été exigible dans son entier dès le moment de son congédiement. Depuis son congédiement, monsieur Jean-Baptiste n'a pas répondu aux diverses lettres qui lui ont été expédiées par l'employeur.

[25] Pour sa part, le syndicat a montré qu'il a tenté en vain de rejoindre le salarié. Enfin, en vertu de l'article 8-31.39, la responsabilité de remettre les sommes versées en trop incombe à l'employé et le syndicat ne peut en être tenu responsable.

[26] POUR CES MOTIFS,

[27] J'ACCUEILLE donc le grief et

01-03-008038

[28] J'ORDONNE à monsieur Thierry Jean-Baptiste, dont la dernière adresse connue est le 36, rue l'Orée du Bois, à Sainte-Agathe-des-Monts, J8C 3M4, de rembourser à l'employeur, en un seul versement, la somme 14 981,71$.

Me Claudette Ross, arbitre

Pour l'employeur : Madame Tania Duplessis
Pour le syndicat : Monsieur Guy Paradis

Date(s) d'audience : 20 mai 2010

REÇU LE
27 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

REÇU LE
27 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

N° de dépôt :

Date : 26 mai 2010

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : Me Claudette Ross

Gouvernement du Québec (Fonds de perception-Ministère du Revenu)
Ci-après appelé « l'employeur »

et

Syndicat de la fonction publique du Québec-Unité Fonctionnaires
Ci-après appelé « le syndicat »

et

Monsieur Jean-Maxime Gbeti

Greffe : n° 01-03-006027
Grief : n° #000063

Convention collective : Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010

01-03-006027

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C. tr.)

L'AUDITION

[1] Par entente entre l'employeur et le syndicat, ce grief a été entendu à Montréal, le 20 mai 2010, selon le mode de l'arbitrage accéléré, sans assesseurs et sans procureurs.

[2] Monsieur Jean-Maxime Gbeti n'était pas présent à l'audition.

LE GRIEF

[3] Il s'agit d'un grief patronal, déposé le 11 novembre 2008 et soumis au syndicat et à monsieur Jean-Maxime Gbeti. L'employeur y allègue que :

3.1. Du 10 avril 2007 au 9 avril 2008 inclusivement, monsieur Jean-Maxime Gbeti a bénéficié d'un congé sans traitement à l'intérieur d'une option de congé sans traitement à traitement différé s'échelonnant du 10 avril 2007 au 9 avril 2012 inclusivement.

3.2. Au cours de la période de remboursement du congé précité, monsieur Gbeti s'est absenté pour invalidité du 10 avril 2008 au 20 août 2008 inclusivement. Également au cours de cette période, monsieur Gbeti s'est absenté sans permission du 21 août au 15 octobre 2008 inclusivement. Le remboursement s'est donc arrêté durant cette dernière absence. L'employeur a tenté à plusieurs reprises de communiquer avec l'employé. Aucune adresse et aucun numéro de téléphone actifs ne sont connus par l'employeur et à ce jour, l'employeur est toujours sans nouvelle de monsieur Jean-Maxime Gbeti.

3.3. Le 15 octobre 2008, monsieur Gbeti a été congédié. Le 5 novembre 2008, la Direction de la paye et des avantages sociaux de l'employeur produisait les détails de la somme due par monsieur Gbeti, soit 26 985.76$.

[4] La conclusion recherchée est d'obtenir de monsieur Jean-Maxime Gbeti le remboursement de la somme de 26 985,76, avec intérêts. .

LA PREUVE

La preuve de l'employeur

[5] L'employeur a déposé une preuve documentaire.

01-03-006027

[6] Le 13 février 2007, monsieur Jean-Maxime Gbeti dépose une demande de congé autofinancé pour la période allant du 10 avril 2007 au 10 avril 2008, inclusivement, avec un pourcentage de 80% du traitement pendant le congé, cette option étant étalée sur 5 ans, à compter du 10 avril 2007. Dans sa demande, le salarié s'engage à revenir au service de son employeur, après son congé autofinancé, pour une durée au moins égale à celle de son congé et à n'accepter de son employeur aucun autre montant que celui versé par celui-ci durant la période du congé. Le salarié déclare également avoir pris connaissance des dispositions qui lui sont applicables et en accepter les conditions. Ce congé est autorisé le 19 février 2007 (pièce E-6).

[7] Le 2 avril 2007, madame Sylvie Rochefort, de la direction de la paye et des avantages sociaux, informe monsieur Gbeti, par lettre, des changements qui seront apportés à sa paye, à compter de la paye du 12 avril 2007 (pièce E-7). On y lit notamment que pendant la période d'absence du travail, le code de gain A-85 (pour traitement selon le pourcentage de l'option) apparaîtra sur son chèque de paye et que les codes A-10 (pour 100% du traitement régulier) et B-85 (pour le montant à rembourser selon le pourcentage de l'option) apparaîtront sur son chèque de paye pendant les années de présence au travail.

[8] Le 15 octobre 2008, monsieur Gbeti est congédié pour s'être absenté de son travail sans autorisation depuis le 21 août 2008, malgré les nombreuses tentatives de l'employeur pour le rejoindre (lettre de madame Lise Hamel, directrice régionale de la perception-Montréal, envoyée par huissier et adressée à monsieur Gbeti au 1082, Place Sardaigne, à Brossard, J4X 1S7– pièce E-3).

[9] Le rapport du huissier (pièce E-4) indique que les démarches nécessaires pour signifier cette lettre à monsieur Gbeti ont été effectuées, mais que son ex-conjointe, qui a refusé de s'identifier, a dit qu'il est déménagé depuis un an et demi et qu'il n'a jamais demeuré à cette adresse. Le huissier n'a pu le localiser, ni lui trouver de domicile régulier, au Québec.

[10] L'employeur a déposé un résumé du dossier, adressé notamment à monsieur Gilbert Grenier, le 20 février 2009 par madame Mélanie Richer, de la paye et avantages sociaux (pièce E-5 en liasse).

[11] Selon le suivi d'un congé sans traitement à traitement différé (C.S.T.T.D.) qui est joint à ce résumé, monsieur Gbeti a reçu pendant son congé (code A085), 37 418,92$, soit 80% de son salaire. De ce montant, il a remboursé (code B-085) avant son congédiement 2 517,67$, pour un solde de 34 901,22$. La feuille de calcul jointe indique que monsieur Gbeti devait également à l'employeur 606,67$ pour absence du 21 au 28 août 2008, pour un total de 35 507,89$.

[12] De ce montant, ont été déduits 12 991,75$ qui étaient dus à l'employé, soit 2 639,00$ pour vacances, 2,17$ pour maladie, 5880,96$ pour intérêt pour le grief 98-050200, du 28 octobre 1998 au 3 août 2006 (première partie), 3 321,13$ (prime de

grief-partie 2) et 1 148,49$ pour intérêt sur un grief (partie 2). Le montant dû par monsieur Gbeti est donc maintenant de 22 516,14$.

La preuve du syndicat

[13] Le syndicat a procédé par preuve documentaire.

[14] Une sortie informatique des fichiers de recours du syndicat, en date du 17 mai 2010 (pièce S-1), indique que monsieur Gbeti a été partie à un grief en 1998. Il n'a pas contesté son congédiement par grief.

[15] Le 22 avril 2009, monsieur Guy Paradis, coordonnateur du Service des recours et d'application du syndicat, expédie une lettre (pièce S-2) à monsieur Gbeti, au 1082, Place Sardaigne, à Brossard, J4X 1S7, dans laquelle il lui indique que l'employeur a déposé un grief lui réclamant la somme de 26 985,76$, avec intérêts et qu'il serait très important de communiquer avec lui, à tel numéro de téléphone. Monsieur Paradis lui indique que le syndicat peut l'aider à vérifier le montant réclamé et, s'il y a lieu, à voir avec le Ministère s'il y a une possibilité d'un mode de paiement.

[16] Le 23 mars 2010, monsieur Guy Paradis expédie par poste prioritaire, recommandée, à monsieur Jean-Maxime Gbeti, à l'adresse citée plus haut, une lettre mentionnant qu'il n'a pas encore communiqué avec le syndicat, après la lettre du 22 avril 2009, l'informant que le grief de l'employeur sera bientôt en arbitrage et lui signifiant qu'il serait important qu'il communique avec lui, à tel numéro de téléphone (pièce S-3, en liasse). Le relevé de la Société canadienne des Postes indique qu'il y a eu tentative de livraison de cette lettre le 24 mars 2010 et qu'une carte a été laissée indiquant où l'article pouvait être ramassé. Du 24 mars 2010 au 13 avril 2010, la lettre n'a pas été réclamée et elle a été renvoyée au syndicat le 14 avril 2010.

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

L'employeur

[17] L'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010 est à l'effet suivant :

> « Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.
>
> Malgré l'article 10-45.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le sous-ministre, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paye de l'employé.

01-03-006027

> En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement ».

[18] Monsieur Gbeti ayant été congédié, les sommes qui lui avaient été versées en trop étaient donc exigibles immédiatement.

Le syndicat

[19] Le syndicat a tout tenté pour tenter de rejoindre monsieur Gbeti. Ce dernier n'a pas avisé d'un changement d'adresse.

[20] Le syndicat n'est pas responsable des sommes dues par monsieur Gbeti et ne devrait pas être visé par une ordonnance du tribunal à ce sujet.

[21] Si monsieur Gbeti avait contesté son congédiement, il aurait été possible de joindre un tel grief au présent grief, l'employeur ne s'opposant pas habituellement à cette façon de faire. De même, le Ministère du Revenu est habituellement ouvert à conclure une entente pour le remboursement des sommes dues.

DÉCISION

[22] La preuve déposée par l'employeur a montré que monsieur Gbeti a demandé et obtenu un congé à traitement différé, étalé sur 5 ans. Dans sa demande, le salarié déclarait avoir pris connaissance des dispositions qui lui sont applicables et en accepter les conditions.

[23] Le salarié a été congédié avant la fin du remboursement de ce congé. La preuve a également démontré que la somme due à l'employeur par monsieur Gbeti est de 22 516,14$. Les conditions prévues à l'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires sont donc réunies pour faire en sorte que cette somme ait été exigible dans son entier dès le moment de son congédiement. Depuis son congédiement, monsieur Gbeti n'a pu être localisé.

[24] Pour sa part, le syndicat a montré qu'il a tenté en vain de rejoindre le salarié. Enfin, en vertu de l'article 8-31.39, la responsabilité de remettre les sommes versées en trop incombe à l'employé et le syndicat ne peut en être tenu responsable.

[25] POUR CES MOTIFS,

[26] J'ACCUEILLE donc le grief et

[27] J'ORDONNE à monsieur Jean-Maxime Gbeti, dont la dernière adresse connue était le 1082, Place Sardaigne, à Brossard, J4X 1S7, de rembourser à l'employeur, en

01-03-006027

un seul versement, la somme de 22 516, 14$, le tout avec les intérêts prévus au *Code du travail*.

Me Claudette Ross, arbitre

Pour l'employeur : Monsieur Gilbert Grenier
Pour le syndicat : Monsieur Guy Paradis

Date(s) d'audience : 20 mai 2010

REÇU LE
27 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

REÇU LE
2 7 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 26 mai 2010

SOUS LA PRÉSIDENCE DE : **Me Claudette Ross**

Gouvernement du Québec (Fonds des pensions alimentaires-Ministère du Revenu)
Ci-après appelé « l'employeur »

et

Syndicat de la fonction publique du Québec-Unité Fonctionnaires
Ci-après appelé « le syndicat »

et

Monsieur Jocelyn Simard

Greffe : n° 01-03-003767
Grief : n° #000044

Convention collective : Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010

01-03-003767

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C. tr.)

L'AUDITION

[1] Par entente entre l'employeur et le syndicat, ce grief a été entendu à Montréal, le 20 mai 2010, selon le mode de l'arbitrage accéléré, sans assesseurs et sans procureurs.

[2] Monsieur Jocelyn Simard n'était pas présent à l'audition.

LE GRIEF

[3] Il s'agit d'un grief patronal, déposé le 9 janvier 2008 et soumis au syndicat et à monsieur Jocelyn Simard. L'employeur y allègue que :

3.1. monsieur Simard a complété une demande de congé autofinancé à traitement différé étalé sur une période de 5 ans (du 1er novembre 2004 au 1er novembre 2009);

3.2. il a été congédié de ses fonctions de technicien en administration le 5 novembre 2007;

3.3. il a été informé par l'employeur, le 15 novembre 2007, qu'un montant de 10 047.11$ lui avait été versé en trop et qu'il devait le rembourser;

3.4. l'employeur lui a accordé, le 5 décembre 2007, un délai supplémentaire de 15 jours pour acquitter ce montant;

3.5. l'employé n'a toujours pas remboursé le montant réclamé.

[4] La conclusion recherchée est que monsieur Jocelyn Simard rembourse la somme de 10 041.11$, avec intérêts, en un seul versement, d'ici les 30 prochains jours.

LA PREUVE

La preuve de l'employeur

[5] L'employeur a déposé une preuve documentaire.

[6] Le 1er octobre 2004, monsieur Jocelyn Simard dépose une demande de congé autofinancé pour la période allant du 1er novembre 2004 au 30 avril 2005, inclusivement, avec un pourcentage de 90% du traitement pendant le congé, cette option étant étalée sur 5 ans, à compter du 1er novembre 2004. Ce congé est autorisé le 10 octobre 2004 (pièce E-4). Le 7 octobre 2004, madame Monique Bilodeau, de la

direction de la paye et des avantages sociaux, informe monsieur Simard, par lettre, des changements qui seront apportés à sa paye, à compter de la paye du 11 novembre 2004 (pièce E-9). On y lit notamment que pendant la période d'absence du travail, le code de gain A-85 (pour traitement selon le pourcentage de l'option) apparaîtra sur son chèque de paye et que les codes A-10 (pour 100% du traitement régulier) et B-85 (pour le montant à rembourser selon le pourcentage de l'option) apparaitront sur son chèque de paye pendant les années de présence au travail.

[7] Le 28 avril 2005, le salarié dépose une demande amendée de congé autofinancé allant cette fois du 1er novembre 2004 au 31 juillet 2005 inclusivement, avec 85% du traitement pendant le congé, le tout, toujours étalé sur 5 ans, à compter du 1er novembre 2004. Cette demande est autorisée le 28 avril 2005. Dans les deux demandes, le salarié s'engage à revenir au service de son employeur, après son congé autofinancé, pour une durée au moins égale à celle de son congé et à n'accepter de son employeur aucun autre montant que celui versé par celui-ci durant la période du congé. Le salarié déclare également avoir pris connaissance des dispositions qui lui sont applicables et en accepter les conditions.

[8] Le 22 octobre 2007, monsieur Christian Demers, chef de service de gestion des ordonnances K, de la direction des pensions alimentaires, expédie, par huissier, une lettre à monsieur Simard, le mettant en demeure de se présenter au travail le 24 octobre 2007, après une absence pour invalidité depuis le 7 novembre 2006, compte tenu que son médecin indique qu'il est apte à un retour au travail à temps plein à compter du 22 octobre 2007 (pièce E-7).

[9] Le 5 novembre 2007, monsieur Simard est congédié pour ne pas s'être présenté au travail, malgré deux mises en demeure à cet effet (lettre de congédiement adressée à monsieur Simard, par huissier, le 5 novembre 2007, signée par monsieur Yvon Leblanc, directeur, direction des pensions alimentaires-Montréal, du Ministère du Revenu – pièce E-6).

[10]Le 15 novembre 2007, monsieur Karl Verdon, de la direction de la paye et des avantages sociaux expédie une lettre informant monsieur Simard qu'un montant de 10 047.11$ lui a été versé en trop durant son emploi à Revenu Québec. Un calcul détaillé du montant brut reçu en trop et précisant le montant net à rembourser, dans le meilleur délai, est joint (pièce E-8, en liasse). Selon le suivi d'un congé sans traitement à traitement différé (C.S.T.T.D.) qui est joint, monsieur Simard a reçu pendant son congé (code A085), 26 767,07$, soit 85% de son salaire. De ce montant, il a remboursé (code B-085) avant son congédiement 12 609,12$, pour un solde de 14 157,95$. La feuille de calcul jointe indique que monsieur Simard devait également à l'employeur 235,76$ pour 9 heures de débit horaire et 45 minutes de retard et 1 015,56$ (salaire reçu en trop du 31 octobre 2007 au 8 novembre 2007), pour un total de 15 409, 03$. De ce montant, ont été déduits 5 361,92$ qui étaient dus à l'employé, soit 5 259,15$ pour vacances et 102,77$ pour maladie. Le montant à rembourser est donc de 10 047,11$.

01-03-003767

La preuve du syndicat

[11]Le syndicat a procédé par preuve documentaire.

[12]Une sortie informatique des fichiers de recours du syndicat, en date du 17 mai 2010 (pièce S-1), indique que le seul recours répertorié au nom de monsieur Jocelyn Simard est le présent grief et que ce dernier n'a pas contesté son congédiement par grief.

[13]Le 23 mars 2010, monsieur Guy Paradis, conseiller en relations de travail au syndicat, expédie par poste prioritaire, recommandée, à monsieur Jocelyn Simard, à sa dernière adresse connue, soit le 10 757, boul. Saint-Laurent, à Montréal, H3L 2P8, une lettre l'informant que le grief de l'employeur sera bientôt en arbitrage et lui signifiant qu'il serait important qu'il communique avec lui, à tel numéro de téléphone. À défaut de ce faire, la prochaine correspondance du syndicat sera la date d'arbitrage (pièce S-2, en liasse). Le relevé de la Société canadienne des Postes indique qu'il y a eu tentative de livraison de cette lettre le 24 mars 2010 et qu'une carte a été laissée indiquant où l'article pouvait être ramassé. Du 25 mars 2010 au 10 avril 2010, la lettre n'a pas été réclamée et elle a été renvoyée au syndicat le 13 avril 2010.

L'ARGUMENTATION DES PARTIES

L'employeur

[14]L'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires, 2003-2010 est à l'effet suivant :

> « Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'il a effectivement reçu.
>
> Malgré l'article 10-45.12, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employé et le sous-ministre, ce dernier récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option. Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur la paye de l'employé.
>
> En cas de démission, congédiement administratif ou disciplinaire, décès ou retraite de l'employé, sauf si autrement stipulé, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement ».

[15]Monsieur Simard ayant été congédié, les sommes qui lui avaient été versées en trop étaient donc exigibles immédiatement.

Le syndicat

[16]Le syndicat a tout tenté pour tenter de rejoindre monsieur Simard. Ce dernier n'a pas avisé d'un changement d'adresse.

[17]Le syndicat n'est pas responsable des sommes dues par monsieur Simard et ne devrait pas être visé par une ordonnance du tribunal à ce sujet.

[18]Si monsieur Simard avait contesté son congédiement, il aurait été possible de joindre un tel grief au présent grief, l'employeur ne s'opposant pas habituellement à cette façon de faire. De même, le Ministère du Revenu est habituellement ouvert à conclure une entente pour le remboursement des sommes dues.

DÉCISION

[19]La preuve déposée par l'employeur a montré que monsieur Simard a demandé et obtenu un congé à traitement différé, étalé sur 5 ans. Dans sa demande, le salarié déclarait avoir pris connaissance des dispositions qui lui sont applicables et en accepter les conditions.

[20] Le salarié a été congédié avant la fin du remboursement de ce congé. La preuve a également démontré que la somme due à l'employeur par monsieur Simard était de 10 041.11$. Les conditions prévues à l'article 8-31.39 des Conditions de travail des fonctionnaires sont donc réunies pour faire en sorte que cette somme ait été exigible dans son entier dès le moment de son congédiement. L'employeur a réclamé sans succès cette somme à monsieur Simard le 15 novembre 2007.

[21]Pour sa part, le syndicat a montré qu'il a tenté en vain de rejoindre le salarié. Enfin, en vertu de l'article 8-31.39, la responsabilité de remettre les sommes versées en trop incombe à l'employé et le syndicat ne peut en être tenu responsable.

[22]POUR CES MOTIFS,

[23]J'ACCUEILLE donc le grief et

[24]J'ORDONNE à monsieur Jocelyn Simard, dont la dernière adresse connue était le 10 757, boul. Saint-Laurent, à Montréal, H3L 2P8, de rembourser à l'employeur, en un seul versement, la somme de 10 041,11$, le tout avec les intérêts prévus au *Code du travail*.

Claudette Ross

Me Claudette Ross, arbitre

Pour l'employeur : Monsieur Gilbert Grenier
Pour le syndicat : Monsieur Guy Paradis

Date(s) d'audience : 20 mai 2010

REÇU LE
27 MAI 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

REÇU LE
2 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 17 mai 2010

DEVANT L'ARBITRE : ANDRÉ LADOUCEUR

Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec
ci-après appelé(e) « le syndicat »
et
Gouvernement du Québec (ministère du développement économique, de l'innovation et de l'exportation)
ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e-s) : Yvan Dubé

Grief(s) : n° du greffe 04-98-006016 et autres
n° du syndicat 19938 et autres

Convention collective : Professionnelles et professionnels : 1998-2002 et 2003-2010

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE
(Art. 100 C.tr.)

PRÉAMBULE

[1] Nous sommes saisi de 42 griefs logés au nom du plaignant, Yvan Dubé, ainsi que de deux griefs logés par l'employeur. Le syndicat est représenté par M[e] Johanne Drolet et l'employeur par M[e] Micheline Tanguay. L'assesseur désigné par le syndicat est Gaston Nadeau et l'assesseur désigné par l'employeur est Bernard Taschereau.

[2] La présente sentence traite de requêtes formulées par les parties en cours d'instance, soit une demande de remise formulée par la partie syndicale à laquelle fait écho une requête pour l'émission d'ordonnances de la part de la partie patronale.

[3] Avant de traiter ces requêtes, il importe d'abord de noter que les griefs dont nous sommes saisi font partie d'un contentieux plus large entre le plaignant et l'employeur, un contentieux dont les multiples facettes alimentent un historique qui remonte à 1993. Dans la mesure où cet historique compose la toile de fond du présent dossier, il est pertinent d'en évoquer à tout le moins un aperçu.

APERÇU HISTORIQUE

[4] Dans un récent jugement (30 mars 2010) rendu dans une affaire où le plaignant était requérant, la Cour d'appel évoque comme suit cette toile de fond :

> [6] Dans sa requête pour permission d'en appeler, le requérant présente un long historique sur des événements survenus depuis 1993 et une trame procédurale relative à un grand nombre de recours dans lesquels il a été impliqué avec le SPGQ et le Conseil du trésor du gouvernement du Québec, qui sont mis en cause dans la présente affaire.

[5] La Cour ajoute un peu plus loin :

> [16] Le dossier dans lequel cette décision (qui fait l'objet de la requête) a été rendue est non seulement intensément judiciarisé, mais il a un caractère inhabituel comme le démontre l'analyse du dossier depuis la désignation du requérant comme « *plaideur sujet à autorisation* » depuis le 30 août 2007. Le nombre de procédures et d'incidents qu'il comporte est trop long pour les énumérer.
>
> [17] Il est aisé de constater pourquoi l'appelant fait l'objet d'encadrement. C'est notamment pour faire en sorte qu'il n'abuse pas indûment de l'allocation des ressources judiciaires mises à sa disposition avant, comme après l'autorisation reçue d'instituer une nouvelle procédure, un recours, voire un amendement comme c'est le cas en l'espèce.

[6] Tel que mentionné à cet arrêt, c'est donc le 30 août 2007 que le plaignant est désigné par jugement de la Cour supérieure en tant que *plaideur sujet à autorisation*. Un peu plus tard, soit le 15 avril 2008, le juge en chef de la Cour supérieure nommera le juge Brian Riordan pour entendre toute demande d'autorisation émanant de monsieur Dubé.

DÉBUT DE LA PRÉSENTE AUDITION ET REQUÊTES DU PLAIGNANT

[7] La présente audition débute en novembre 2007. Dix journées d'audience sont tenues entre novembre 2007 et décembre 2008. Les huit premières journées ont été consacrées à l'administration de la preuve en rapport à un premier groupe de griefs du plaignant. Cette étape n'est pas tout à fait complétée. Les deux journées d'audition suivantes ont été consacrées au traitement de quatre requêtes, dont deux logées au nom du plaignant. Par sa première requête, le plaignant demandait à être autorisé à intervenir en l'instance à titre de salarié intéressé en vertu de l'article 100.5 du *Code du travail* et à se faire rembourser certains frais par les parties. Par sa seconde requête, il sollicitait l'émission d'une ordonnance aux fins d'obtenir copie de certains documents détenus par le Conseil du trésor.

[8] Ces requêtes ont fait l'objet d'objections préliminaires à leur recevabilité tant par le syndicat que par l'employeur. À partir d'une sentence rendue par le présent tribunal le 8 janvier 2009, la *requête pour intervenir* logée par le plaignant a été jugée irrecevable et, par voie de conséquence, il en a été de même pour sa *requête pour ordonnance*. La conclusion à l'endroit de la requête pour intervenir se lit comme suit :

> [74] Les objections syndicale et patronale à la recevabilité de la *requête pour intervenir* du plaignant sont donc accueillies. En effet, non seulement n'a-t-il pas été démontré que le plaignant entretenait des intérêts opposés à ceux que représente formellement le syndicat devant nous et qui sont véhiculés par les griefs logés en son nom —condition préalable à ce que le plaignant puisse être considéré à titre de salarié intéressé justifiant d'être entendu distinctement du syndicat— mais la teneur et l'objet de sa requête nous indiquent que son traitement ne relève pas de la compétence du présent tribunal.

[9] Quant à cette question de compétence, il a été précisé en cours d'analyse que :

> [48] Le recours approprié en ces circonstances doit donc être adressé non pas au tribunal d'arbitrage mais à la *Commission des relations du travail*. Et si ce recours, tel que codifié et encadré, ne permet pas au salarié de faire valoir le défaut auquel il prétend, « le pourvoi en dommages-intérêts demeure disponible si la responsabilité civile du syndicat est alors effectivement en cause ».[1]
>
> [...]
>
> [64] Un tribunal d'arbitrage tire strictement sa compétence du *Code du travail* et de la convention collective dont il doit apprécier l'interprétation ou l'application en regard d'une situation ayant donné lieu à un grief entre un syndicat et un employeur. Un tribunal d'arbitrage ne saurait s'immiscer dans un conflit impliquant d'apprécier si, à cette occasion, le syndicat s'acquitte adéquatement ou non de son devoir de représentation sans excéder sa juridiction.

[10] Le 12 janvier 2009, nous recevons un courriel de monsieur Dubé débutant comme suit :

---

[1] Blouin R., Morin F., « Droit de l'arbitrage de grief », 2000, 5e édition, éd. Y. Blais inc., par. III.93, page 198.

> Le présent courriel a pour but de vous annoncer que je vais introduire en Cour supérieure une requête en révision judiciaire de votre sentence rendue le 8 janvier 2009 sur ma requête amendée pour obtenir l'autorisation d'intervenir dans l'arbitrage de mes griefs et ce, dans un délai de trente (30) jours.

[11] Par la suite, nous n'avons toutefois eu aucun écho du dépôt d'une telle requête.

[12] Notre sentence du 8 janvier 2009 aurait dû avoir notamment pour effet de permettre la poursuite immédiate de l'audition des griefs de monsieur Dubé. Toutefois, considérant que, à partir de cette même sentence, nous avons référé le plaignant à la CRT à titre de forum approprié pour statuer sur ses prétentions, considérant que monsieur Dubé a diligemment déposé une plainte à la CRT peu après avoir reçu notre sentence afin d'y faire valoir ses prétentions, considérant l'incidence que pouvait avoir une éventuelle décision de la CRT à l'endroit du déroulement du présent arbitrage, nous avons jugé opportun, par décision rendue le 20 janvier 2009, de suspendre la tenue de la présente audition en attendant de constater le résultat du recours de monsieur Dubé auprès de la CRT.

[13] Malgré la sentence rendue par le présent tribunal ce 8 janvier 2009 à l'effet de ne pas reconnaître à monsieur Dubé le droit d'intervenir en l'instance à titre de salarié intéressé en vertu de l'article 100.5 du *Code du travail*, ce dernier a par la suite communiqué à plusieurs reprises par courriel ou par télécopieur avec le soussigné. Suite à un courriel que nous avons adressé à monsieur Dubé en date du 14 mars 2009 afin de lui rappeler, notamment, qu'il devait cesser de communiquer directement avec le présent tribunal, ce dernier a plutôt immédiatement répliqué aux fins de présenter divers arguments visant à contester cette directive.

DÉCISION DE LA CRT ET PROCÉDURES RELIÉES

[14] Le 26 janvier 2010, après avoir entendu la plainte de monsieur Dubé, la CRT concluait à son rejet, du moins « en sa partie qui concerne le devoir de représentation du Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) devant l'arbitre ».

[15] M. Dubé a toutefois obtenu du juge Riordan la permission d'amender une requête qu'il avait préalablement déposée en révision judiciaire afin d'y inclure la contestation de la décision de la CRT du 26 janvier 2010. La décision du juge Riordan, rendue par jugement rendu le 23 février 2010, prévoit ce qui suit dans ses conclusions :

> 28] **SUSPEND** les procédures et l'audition sur la requête initiale et la requête amendée en révision judiciaire du requérant jusqu'après les décisions finales de l'arbitre dans les griefs de Dubé et de la Commission des relations du travail dans le dossier CM-2001-4875;

[16] M. Dubé a introduit une demande d'autorisation d'en appeler à la Cour d'appel de cette décision. Par jugement rendu le 30 mars 2010 et dont il a été fait état plus haut, la Cour d'appel rejette la requête pour appeler du plaignant, avec dépens. À notre connaissance, le plaignant ne s'est pas pourvu à l'encontre de ce jugement.

POURSUITE DE L'AUDITION ET REQUÊTES DES PARTIES

[17] La poursuite de la présente audition a donc été prévue, les trois premières dates retenues à cette fin étant le 21 avril ainsi que les 28 et 29 juin 2010.

[18] Le 1er avril 2010, le plaignant transmet par courriel aux procureurs au présent dossier copie d'un autre courriel acheminé ce même jour au soussigné et dont la teneur réfère à un billet médical qui lui est joint et qui lui prescrit un repos complet physique et mental pour une période de trois (3) mois. Partie de ce billet, daté du 29 mars 2010, a toutefois été occultée de manière à camoufler le diagnostic justifiant le repos prescrit.

[19] Le 8 avril suivant, la procureure syndicale adresse à Me Tanguay une demande de remise de l'audience du 21 avril 2010 au motif que M. Dubé est au repos complet pour 3 mois. Elle achemine parallèlement au plaignant un courriel dont la teneur se lit comme suit :

> Suite à vos courriels du 1er avril 2010, une conférence téléphonique a eu lieu aujourd'hui entre l'arbitre Ladouceur, Me Tanguay et la soussignée.
>
> Me Ladouceur nous a informées qu'il ne donnerait pas suite à votre courriel qui lui était adressé et m'a demandé de vous en aviser. Tel que celui-ci vous avait indiqué dans un courriel daté du 14 mars 2009, vous ne pouvez intervenir directement auprès du Tribunal d'arbitrage et toute question relative à vos griefs doit être adressée au syndicat.
>
> Puisque vous invoquez avoir été mis au repos complet pour trois (3) mois, j'ai communiqué avec Me Tanguay afin de lui demander si l'employeur consentait à la remise de l'audition du 21 avril ainsi qu'à celles des 28 et 29 juin 2010. Avant de prendre position, l'employeur demande d'obtenir copie du billet médical prescrivant un repos complet pour trois (3) mois.
>
> En conséquence, auriez-vous l'obligeance de nous acheminer le billet médical afin que celui-ci soit transmis à Me Tanguay, et ce, dans les meilleurs délais en raison de l'audition fixée le 21 avril prochain.

[20] Ce même jour, le plaignant achemine directement à Me Tanguay un courriel auquel est jointe copie du billet médical qu'il invoque. Il s'agit toujours, cependant, d'une copie du billet occultée de manière à camoufler le diagnostic justifiant la période de repos prescrite.

[21] Le 15 avril 2010, la procureure de l'employeur nous adresse un courriel, dont copie à la procureure syndicale, par lequel elle nous fait part d'une requête qu'elle entend nous adresser et sollicite la tenue préalable d'une conférence téléphonique.

[22] Au terme de cette conférence téléphonique tenue le lendemain 16 avril avec les procureures des deux parties, il est établi que la requête de l'employeur ainsi que les représentations des parties à son endroit pourront nous être acheminées par courrier électronique et ce, à l'intérieur d'un délai expirant le 30 avril suivant.

[23] Le 19 avril 2010 nous parvient par télécopieur la requête de l'employeur dont l'essentiel est formulé comme suit :

> Le 8 avril dernier, Me Johanne Drolet nous adressait une demande de remise de l'audience du 21 avril 2010 au motif que M. Dubé était au repos complet pour 3 mois.
>
> Avant de consentir à cette demande de remise, nous avons demandé d'avoir accès au certificat médical que détenait M. Dubé.
>
> Le 8 avril, M. Dubé nous faisait parvenir par courriel son certificat médical daté du 29 mars 2010 et signé par le Dr. E. G. Ackaoui.
>
> Or, il s'avère qu'il est incomplet. Le diagnostic a été caché. L'employeur se retrouve donc dans une position où il est difficile de prendre une décision éclairée sur la capacité ou non de M. Dubé d'assister aux audiences de ses griefs, d'autant que ce dernier, le 29 mars 2010, était présent et se représentait seul devant la Cour d'appel.
>
> Nous vous demandons donc, par la présente, d'ordonner à M. Dubé de fournir à son syndicat, le certificat médical complet.
>
> De plus, nous vous demandons d'ordonner à M. Dubé de signer à l'avantage du médecin désigné par l'employeur, une autorisation pour obtenir de son médecin, le Dr Ackaoui, le dossier médical que ce dernier détient relativement à son état physique et psychologique à l'origine de la demande de remise du 21 avril.
>
> Enfin, nous nous réservons le droit suite aux conclusions de notre médecin, de vous demander d'ordonner que M. Dubé se présente chez le médecin expert désigné par l'employeur.
>
> Finalement, à défaut par M. Dubé de respecter les ordonnances précitées, de rejeter les griefs dont vous êtes saisis.
>
> Vous trouverez joint à la présente, le certificat médical que M. Dubé nous a remis ainsi que le plumitif civil et la copie de deux décisions qui établissent la présence de ce dernier devant la Cour d'appel le 29 mars dernier.
>
> Vous trouverez également une décision de l'arbitre Jean Gauvin sur laquelle nous nous sommes appuyés pour soumettre la présente requête. [...]

[24] Ce même 19 avril, nous acheminons aux procureures et assesseurs un courriel par lequel nous accusons réception de la requête de l'employeur en ajoutant ce qui suit :

> Même si cette requête devait être jugée fondée, les ordonnances qui y sont sollicités ne pourraient donner de résultats en temps utile pour ce qui est de l'audience du 21 avril. Celle-ci est donc forcément reportée.

[25] Le 27 avril 2010, nous recevons de la procureure du syndicat le courriel suivant :

> Le 19 avril dernier, nous avons reçu par télécopieur la requête de M^{e} Tanguay qui fait suite à la demande de remise que nous avions soumise. Vous nous avez accordé jusqu'au 30 avril pour y répliquer, si nécessaire.
>
> À cette fin, nous avons donc transmis le 19 avril 2010 un courriel à Monsieur Dubé que nous reproduisons ci-dessous :

« Monsieur,

Le 8 avril dernier, je vous ai informé, par courriel que j'avais demandé à Me Tanguay si l'employeur consentait à la remise des 3 prochains jours d'audition puisque vous aviez indiqué avoir un billet médical vous mettant au repos pour 3 mois. Je vous ai aussi demandé de me transmettre ce billet médical qui était requis par l'employeur avant de prendre position quant à la remise. Me Tanguay m'a informée que vous lui aviez transmis le billet médical directement par courriel.

À ce jour, la seule information reçue de votre part relative à votre mise au repos est celle contenue dans vos courriels des 30 mars et 1 avril dernier à l'attention de l'arbitre et dont vous m'avez transmis copie. Vous avez refusé de me transmettre le billet médical que vous invoquez malgré mes demandes des 30 mars et 8 avril 2010.

Vous trouverez en pièce jointe une demande écrite de l'employeur qui est soumise au tribunal d'arbitrage pour décision. En raison de celle-ci, l'arbitre Ladouceur a annulé l'audition prévue le 21 avril prochain.

L'arbitre me donne jusqu'au 30 avril 2010 afin de lui soumettre des commentaires écrits quant à cette demande, s'il y a lieu. En conséquence, auriez-vous l'obligeance de me transmettre, avant le 26 avril prochain toute information pertinente à la demande de l'employeur.

M^{e} Johanne Drolet »

Nous n'avons reçu aucune information, réponse ou nulle communication à ce sujet de la part de Monsieur Dubé depuis ce temps.

En raison de ce qui précède, nous devons nous en remettre au Tribunal d'arbitrage quant à la demande d'ordonnances de l'employeur.

ANALYSE ET DISCUSSION

[26] Suite à une demande de remise de la partie syndicale, la partie patronale requiert du tribunal qu'il émette les ordonnances nécessaires aux fins de lui permettre d'apprécier le bien-fondé du motif invoqué à l'appui de cette demande de remise.

[27] Une demande de remise en cours d'audition ne pose habituellement pas de problème lorsqu'elle s'appuie sur une cause reliée à l'état de santé d'une personne dont la présence est requise. Toutefois, si pareille demande semble vouloir se répéter ou vise une période particulièrement longue ou advenant tout autre motif de douter de son bien-fondé, il est habituellement reconnu à la partie adverse le droit de s'assurer que la cause invoquée est bien réelle, qu'elle ne représente pas un moyen dilatoire. En ces circonstances, il est normal, tel qu'en fait état l'arbitre Jean Gauvin, de requérir que la

personne concernée produise une attestation médicale en bonne et due forme et, au besoin, que son dossier ou elle-même puisse faire l'objet d'une expertise médicale :

> Or, d'une part, il est bien connu que dans le contexte d'un litige, lorsqu'une partie invoque son état de santé, elle autorise par le fait même la partie adverse à avoir accès à son dossier médical concernant le problème de santé qu'elle invoque et à interroger et contre interroger le ou les médecins qu'elle a consultés au sujet de ce dit problème; d'autre part, il est également bien connu que la partie adverse n'est pas obligée de s'en remettre uniquement à l'opinion médicale de ces médecins mais qu'elle est en droit d'obtenir et de produire elle-même une ou des expertises médicales qui soit confirmeront, soit infirmeront, celles de ces médecins.[2]

[28] L'arbitre Gauvin cite un peu plus loin l'arbitre Jean-Yves Durand au même effet :

> Le réclamant, par l'entremise de son syndicat, invoque cette invalidité pour demander des remises d'audition.
>
> Je dois conclure à une renonciation expresse ou pour le moins tacite à la confidentialité du dossier médical que détient le Dr John Walwertz pour son patient. De plus, autant la doctrine que la jurisprudence permettent dans un cas semblable au présent à un tribunal d'ordonner à un médecin ou à un établissement de la santé d'avoir accès au dossier médical d'un patient.
>
> L'élément important pour le déroulement possible de l'audience de la réclamation formulée par M. Courchesne est d'établir si celui-ci a ou non la capacité d'assister à des audiences.[3]

[29] Au début de la présente sentence, il a été jugé opportun de donner un aperçu historique du dossier sous étude de manière à mettre en évidence le nombre considérable de recours dans lesquels le plaignant a été et est encore impliqué tant avec l'employeur qu'avec le syndicat. Or la trame judiciaire que composent ces recours, d'une portée temporelle considérable, représente la toile de fond des griefs soumis à notre gouverne. Il en découle que l'obligation de diligence qui s'impose normalement à tout arbitre (art. 100.2 C.tr.) en est d'autant accentuée en l'instance.

[30] Il nous faut également tenir compte du fait que le plaignant, à titre de plaideur sujet à autorisation, fait l'objet d'un encadrement visant à éviter, tel que souligné au jugement de la Cour d'appel cité plus haut, « ....qu'il n'abuse (...) indûment de l'allocation des ressources judiciaires mises à sa disposition... ».

---

2 Syndicat des employées et employés du Centre hospitalier Robert-Giffard (FSSS-CSN) et Centre hospitalier Robert-Giffard (Miguel Aguirre), 23 nov. 2004, (AZ-50283011, D.T.E. 2005T-83, AAS. 2004A.270, [2005] RJ.DT 474), Jean Gauvin, arb., p. 24.

3 Idem, p. 26, rapportant un extrait à la page 4 de la sentence SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CLSC VALLÉE-DES-FORTS (CSN) -et- CLSC ET CHSLD CHAMPAGNAT DE LA VALLÉE-DI;S-FORTS -et- DOCTEUR JOHN WOLWERTZ, non rapportée, 5 décembre 2000, J.-Y. Durand, arb., p. 4.

[31] Or, il s'avère que le plaignant multiplie les tentatives visant à empêcher que ses griefs continuent d'être entendus dans le cadre d'un forum arbitral ne reconnaissant que le syndicat et l'employeur en tant que parties à la procédure en cours. Il appert, malgré la sentence rejetant sa requête pour être autorisé à intervenir à titre de salarié intéressé en vertu de l'article 100.5 du *Code du travail*, malgré la décision du commissaire Cloutier, le jugement du juge Riordan et celui de la Cour d'appel qui ont suivi, que le plaignant tente malgré tout de faire échec aux conclusions qui s'imposent suite à cette séquence décisionnelle. Lorsqu'il n'attaque pas une décision émanant du système judiciaire, il se comporte comme s'il n'avait pas à en tenir compte.

[32] Le comportement du plaignant alors qu'il se refuse à transmettre son billet médical à son syndicat, préférant l'acheminer au tribunal ou directement à l'employeur, témoigne de façon éloquente de son aversion à accepter les conclusions qui s'imposent pourtant suite à l'aboutissement de ses derniers recours.

[33] Enfin, depuis le 29 mars 2010, date apparaissant sur le billet médical transmis par le plaignant et qui lui impose un repos complet physique et mental pour une période de trois mois, ce dernier n'a eu cesse de démontrer qu'il ne se conforme pas à cette ordonnance. En témoignent non seulement le constat de l'employeur à l'effet que le plaignant se représentait lui-même devant la Cour d'appel ce 29 mars 2010 mais, également, plusieurs courriels que le plaignant a fait parvenir au tribunal par la suite, en fait jusqu'au moment de rendre la présente sentence, et qui attestent du maintien de sa vigilance à maintenir ses activités de contestations ou de dénonciations.

- Courriel du 20 avril 2010 adressé au présent tribunal :

  > Monsieur l'Arbitre,
  >
  > Veuillez trouver ci-attaché en fichier PDF une lettre signifiée par télécopieur à la présidente de la Commission des relations du travail avec une requête pour lui demander l'autorisation d'amender la plainte CM-2001-4875, ses annexes 1 à 7 ainsi que le rapport de transmission.
  >
  > Au paragraphe 14 de cette requête, le soussigné déclare qu'il ne peut pas collaborer avec le SPGQ devant quelque tribunal que ce soit parce que ce syndicat a commis des actes criminels à son endroit.
  >
  > Par conséquent, je vous demande de suspendre sine die l'audition sur mes griefs 19938 et al..

- Courriel du 23 avril 2010 adressé au présent tribunal :

  > Monsieur l'Arbitre,
  >
  > Je n'ai pas d'objection à rencontrer un médecin mandaté par le Conseil du trésor à condition qu'on me transmette, cinq (5) jours avant l'examen, une copie du mandat qui lui sera confié.

- Courriel du 30 avril adressé à la présidente de la CRT :

  > Madame la Présidente,

Veuillez trouver ci-attachées en fichiers PDF la demande d'amendements du 19 avril 2010 à la plainte CM-2001-4875, la lettre du 21 avril 2010 que le SPGQ vous a fait parvenir pour s'opposer à cette demande, la lettre du 29 avril 2010 que je vous ai expédiée en réplique à cette opposition du SPGQ avec les rapports de transmission à la CRT, à l'avocat Robert Dury de Trudel Nadeau, représentant du SPGQ, et à l'avocate Micheline Tanguay du ministère de la Justice, représentante du Conseil du trésor et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

Veuillez demander à l'avocate Tanguay de faire connaître, dans les dix (10) jours suivant la date du présent courriel, la position motivée de ses clients sur ladite demande d'amendements.

Je me réserve un droit de réplique à cette position dans les dix (10) jours suivant la date de sa réception.

- Courriel du 10 mai adressé au juge Riordan de la Cour supérieure :

Monsieur le Juge,

Veuillez trouver ci-attachée une demande d'autorisation pour amender le requête amendée en révision judiciaire dans le dossier 500-17-055104-098 pour contester une décision ci-attachée du commissaire Robert Côté de la Commission des relations du travail (CRT) et pour introduire une requête en ordonnance contre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) suite à un affidavit mensonger que ce dernier a déposé pour tromper la justice.

Cette demande d'autorisation vous demande de mettre fin à la suspension des procédures dans le présent dossier et d'ordonner aux parties de se présenter à la Cour pour fixer un échéancier et une date d'audition. Elle vous a été signifiée par huissier pour éviter tout imbroglio sur la date de réception des documents par votre bureau comme ce fut le cas lors de la précédente demande en février 2010. Elle a été déposée au greffe de la Cour et ce, conformément à l'article 89 du Règlement de procédure civile.

Par cette demande, le requérant dénonce la lâcheté du SPGQ et du gouvernement du Québec parce qu'ils omettent, négligent ou refusent de signer un affidavit déclarant conforme ou non conforme à la vérité la décision rendue le 26 janvier 2010 par le commissaire Pierre Cloutier de la CRT sur des amendements à la plainte CM-2001-4875 du requérant. Il dénonce la lâcheté et la malhonnêteté du SPGQ et de l'employeur parce qu'ils utilisent des témoins qui mentent et qui se parjurent devant les tribunaux pour tromper la justice et lui nuire de façon intentionnelle et malicieuse. Il soulève les questions de savoir si un syndiqué est obligé de collaborer avec un syndicat qui commet ou laisse commettre des mensonges et des parjures à son endroit durant le traitement et l'arbitrage de ses griefs, si de tels agissements d'un syndicat constituent des actes de mauvaise foi et de l'hostilité à l'endroit d'un syndiqué, si ces questions relèvent de la compétence de la Commission des relations du travail.

- Courriel du 11 mai 2010 adressé au juge Riordan de la Cour supérieure :

  Monsieur le Juge,

  En réplique à la réponse ci-attachée de l'avocate Duranleau du SPGQ, le requérant déclare que la justice doit être basée sur la vérité, rien que la vérité, ce qui n'est pas le cas de la justice rendue par les commissaires Sylvain Bailly, Pierre Cloutier et Robert Côté de la Commission des relations du travail. Quant à la Cour d'appel, elle a jugé que votre décision de suspendre les procédures dans le présent dossier est une décision de gestion de dossier sans tenir compte des faits nouveaux. Une telle décision est interlocutoire et modifiable en tout temps, ce qui a été fait plusieurs fois dans le passé avec des décisions que vous avez rendues dans le dossier 500-17-033254-064.

  Le requérant a subi de la discrimination de la part de la Cour du Québec quand elle lui a refusé l'introduction d'un constat d'infraction alors qu'elle a autorisé un collègue à introduire un constat similaire. Il a subi de la discrimination lorsque la présente Cour a suspendu sa requête en révision de la décision du 26 janvier 2010 du commissaire Cloutier alors qu'elle entendra le 5 août 2010 le fond de la requête en révision de M. André La Boissonnière qui conteste la décision du commissaire Bailly de lui appliquer la décision Cloutier. Une telle discrimination est d'autant plus inacceptable que la présente Cour peut accueillir la requête de M. La Boissonnière et lui permettre de faire invalider le fondement même de la décision Cloutier.

  Votre déclaration selon laquelle le requérant pourrait aller en révision judiciaire d'une décision finale rendue par l'arbitre sur ses griefs est contraire à la jurisprudence établie par l'arrêt Noël de la Cour suprême. De plus, la Commission des relations du travail n'a pas le pouvoir d'annuler une sentence arbitrale ou d'obliger un syndicat à contester une sentence arbitrale.

  Par conséquent, veuillez mettre fin à la suspension des procédures dans le présent dossier pour que le requérant puisse être entendu sur le fond de sa requête en révision et de sa requête en ordonnance contre le SPGQ.

- Courriel du 12 mai adressé à la Syndique du Barreau du Québec :

  Madame la Syndique,

  Le présent courriel a pour but de vous demander de faire enquête sur l'avocate Katty Duranleau de Trudel Nadeau qui exerce sa profession au 300, rue Léo Pariseau, bureau 2500, Montréal (Québec), H2X 4B7 pour avoir fait signer un affidavit ci-attaché à un agent de griefs du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), monsieur Pierre Riopel, le sachant faux puis signifier et déposer cet affidavit au greffe de la Cour supérieure sous le numéro de dossier 500-17-055104-098.

  Les parjures inclus dans cet affidavit de l'agent de griefs Riopel, qui tente de défendre une décision du commissaire Pierre Cloutier de la CRT basée sur une preuve purement inventée et fausse de ce commissaire, sont dénoncés dans un affidavit ci-attaché du demandeur.

> L'avocate Duranleau a commis une faute déontologique grave. En effet, un avis public du Barreau du Québec, qui est affiché sur un mur du 1er étage du palais de justice de Montréal, nous informe que la licence d'un avocat a été suspendue pendant quatre (4) ans pour avoir fait signer un affidavit qu'il savait faux.
>
> Veuillez agréer, Madame la Syndique, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

- Courriel du 13 mai adressé à la Syndique du Barreau du Québec :

> Madame la Syndique,
>
> Le présent courriel a pour but de vous demander de faire enquête sur l'avocat Robert Dury de Trudel Nadeau qui exerce sa profession au 300, rue Léo Pariseau, bureau 2500, Montréal (Québec), H2X 4B7 pour ne pas avoir dénoncé au syndic du Barreau du Québec une faute déontologique grave de la part de son associée, Me Katty Duranleau, qui fut dénoncée dans une demande d'amendements ci-attachée à la Commission des relations du travail dont il admet avoir pris connaissance le 20 avril 2010 dans une lettre ci-attachée.
>
> La demande d'enquête porte également sur le fait que l'avocat Dury a affirmé, dans cette lettre, qu'il n'est pas du devoir d'une avocate qui représente un syndicat de dénoncer des parjures commis par des témoins de l'employeur devant un arbitre de griefs et de dénoncer l'avocate de l'employeur complice de ces parjures, ce qui constitue un appel à la loi du silence, à ne pas faire enquête, à encourager les parjures.
>
> Me Johanne Drolet du SPGQ détient les preuves de parjures commis par monsieur Daniel Barrière qui a témoigné les 19 juin et 16 septembre 2008 devant l'arbitre de griefs André Ladouceur et monsieur Denis Caron qui a témoigné devant cet arbitre le 14 janvier 2009. Ces preuves lui ont été transmises par le soussigné.
>
> Veuillez agréer, Madame la Syndique, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

[34] Non seulement ces courriels témoignent-ils du refus du plaignant à se soumettre aux résultats des recours engagés par lui, révélant plutôt sa persistance à poursuivre ses activités de contestations ou de dénonciations, mais ces mêmes activités dont les courriels font état s'avèrent incompatibles avec le *repos complet physique et mental* que prescrit billet médical qu'il invoque pour demander la remise des dates d'audience prévues durant la période de trois mois indiquée.

[35] Étant donné le sérieux et la portée de ces constats, c'est non seulement le droit de l'employeur à une défense pleine et entière qui doit être ici protégé mais l'intégrité même du système judiciaire. La requête de l'employeur est donc accueillie dans la mesure des ordonnances qui suivent et le défaut du plaignant d'obtempérer à celles-ci pourra donner lieu à la présentation devant le tribunal d'une requête pour le rejet de l'ensemble de ses griefs.

[36] Comme concluait l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans l'affaire PETRO-Canada – et– SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, SECTION LOCALE 175, à la page 278 :

> «Le défaut de respecter adéquatement l'ordonnance de l'arbitre a entraîné le rejet des griefs. Si des griefs peuvent être rejetés pour non respect d'une demande de précisions, à plus forte raison le non respect de deux ordonnances de se soumettre à une expertise médicale légitime en temps utile peut avoir une conséquence similaire.
>
> [...]
>
> Comme l'arbitre Palmer, je suis d'avis que si l'arbitre a le pouvoir de rendre des ordonnances pour sauvegarder le droit des parties ou de rendre des ordonnances procédurales (l'arbitre est maître de la procédure) pour assurer le droit des parties à une audition juste et impartiale dans le respect des règles de justice naturelle, il a aussi les pouvoirs d'en sanctionner la violation. *Ibi jus, ibi remedium*. Et, dans ce cas ci, le seul remède véritablement approprié est le rejet du grief.[4]

DISPOSITIF

CONSIDÉRANT l'historique du présent dossier et l'encadrement auquel est assujetti le plaignant;

CONSIDÉRANT que l'audition des griefs du plaignant a débuté il y a déjà quelque deux ans et demi;

CONSIDÉRANT que cette audition a déjà été suspendue sur une période de plus d'un an;

CONSIDÉRANT le droit du plaignant de recourir au système judiciaire mais aussi l'obligation qui lui échoit d'en respecter les règles de fonctionnement et l'intégrité;

CONSIDÉRANT le caractère incomplet du billet médical soumis à l'appui de la demande de remise formulée par le syndicat;

CONSIDÉRANT que le comportement du plaignant s'avère en contravention avec la prescription apparaissant au billet médical qu'il a fourni;

CONSIDÉRANT le préjudice important que risque de causer à l'employeur tout délai additionnel quant à son droit à une défense pleine et entière;

CONSIDÉRANT l'état de la jurisprudence en matière de semblables requêtes;

ACCUEILLE la requête de la partie patronale;

ORDONNE au plaignant de fournir à son syndicat un billet médical complet, c'est-à-dire sans aucune oblitération, à charge pour le syndicat d'en transmettre immédiatement copie à l'employeur;

---

[4] Op. cit. note 2, tel que cité par l'arbitre Gauvin aux pages 29 et 30 de sa sentence.

ORDONNE au plaignant de signer à l'avantage d'un médecin à être désigné par l'employeur une autorisation pour obtenir du médecin qui a émis le billet médical qu'il invoque, le Dr Ackaoui, le dossier médical que détient ce dernier relativement à son état physique et psychologique à l'origine de la demande de remise du 8 avril 2010;

ORDONNE au plaignant de se conformer aux deux ordonnances précédentes dans les dix (10) jours de la date à laquelle elles seront portées à sa connaissance à défaut de quoi, sur requête à cette fin, le Tribunal pourra être appelé à rejeter l'ensemble de ses griefs.

André Ladouceur, arbitre

Assesseur désigné par le syndicat : Gaston Nadeau
Assesseur désigné par l'employeur : Bernard Taschereau

Pour le syndicat : M^e^ Johanne Drolet

Pour l'employeur : M^e^ Micheline Tanguay

Date(s) d'audience : 15, 16, 19 et 27 avril 2010

Date(s) de délibéré : 5, 7, 12 et 17 mai 2010

REÇU LE
3 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEF

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

DATE : 1er juin 2010

Me YVAN SAINTONGE	PRÉSIDENT ET ARBITRE
M. GAÉTAN TREMBLAY	ASSESSEUR PATRONAL
M. ROBERTO HAMEL	ASSESSEUR SYNDICAL

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC-MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC (MAPAQ)
Ci-après appelé « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC - FONCTIONNAIRES.
Ci-après appelé « le Syndicat »

Greffe : 01-98-001055
Grief : 10168 (Mme Line Tanguay)
Ci-après appelé « la Plaignante »

Représentante de la partie patronale :	Me Natasha LaPointe Direction des affaires juridiques Secrétariat du Conseil du Trésor
Représentant de la partie syndicale :	Me Marc Hurtubise Poudrier, Bradet

---

Mandat :	2 septembre 2009
Audiences :	1er décembre 2009
	18 février 2010
	7, 12 et 27 avril 2010
Délibéré :	25 mai 2010
Décision :	1er juin 2010

SENTENCE ARBITRALE

[1] La présente sentence concerne le grief de Mme Line Tanguay, une inspectrice de produits agricoles et d'aliments, classe nominale, occupant un poste permanent au Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Par ce grief, la Plaignante réclame qu'on lui confie un travail conforme à sa classification au lieu des fonctions de complexité supérieure qu'elle exerce depuis 1er juillet 1996 et réclame une compensation financière pour le temps où elle a exercé cet emploi de complexité supérieure.

[2] Ce grief a été déposé le 10 octobre 2000 et le 21 juillet 2009, le soussigné était nommé pour l'entendre. Au début de la première journée d'audience, le 1er décembre 2009, les représentants des parties ont admis que la procédure de grief et d'arbitrage avait été suivie et que le présent Tribunal avait pleine juridiction pour entendre et décider du grief.

[3] Aussi, le procureur syndical informe le Tribunal qu'il convient que le grief ne peut rétroagir jusqu'en 1996, mais quand il s'agira de fixer la compensation à verser à la Plaignante, il entend faire une preuve et des représentations spécifiques sur cet élément. De plus, le Tribunal est informé qu'il existe d'autres griefs semblables à celui-ci.

LA PREUVE

[4] Par sa preuve, le procureur syndical entend démontrer que la tâche principale et habituelle effectuée par la Plaignante dépasse par sa complexité, celle d'une inspectrice classe nominale, et correspond davantage à une classe de spécialiste ou de professionnelle, selon les activités exercées par les inspecteurs suite à l'évolution de leur travail.

[5] Le Syndicat a fait l'historique de l'évolution du travail d'un inspecteur au MAPAQ. Avant 1993, l'inspecteur en alimentation desservait un (1) des cinq (5) secteurs des produits destinés à la consommation. En 1993, une restructuration des services amène la fusion des cinq (5) secteurs, soit : les produits laitiers, les produits végétaux, la viande, les produits marins et les autres produits de consommation. L'inspecteur devient polyvalent et doit maintenant couvrir les cinq (5) secteurs.

[6] En 1996, les inspecteurs du MAPAQ adoptent une nouvelle méthode d'inspection basée sur le risque (IBR). Avant l'introduction de cette nouvelle méthode IBR, la tâche de l'inspecteur était de constater si le comportement des personnes et les lieux utilisés pour la transformation des produits à être consommés, étaient conformes à la réglementation. Par exemple, la température du réfrigérateur, le port du filet pour les cheveux, la présence d'un évier, etc.

[7] La nouvelle méthode IBR nécessite une formation théorique d'environ 2 semaines et sert pour évaluer les risques alimentaires d'un commerce relié aux produits de consommation. Selon cette méthode, lors de la visite d'un de ces commerces, cinq (5) points critiques sont évalués, soit : la matière, la méthode de préparation et de nettoyage, la main-d'œuvre, le matériel utilisé et finalement le milieu et l'environnement susceptible d'influencer le produit à consommer. Ces cinq (5) M sont à la base de la nouvelle méthode IBR.

[8] Par cette évaluation transcrite sur des tableaux, on donne un pointage pour différents éléments constatés et en combinant ces pointages, on peut déterminer s'il y a un risque de contamination de même que la fréquence et la complexité des visites à faire dans l'entreprise. Le risque représenté par les produits destinés à la consommation d'une entreprise est défini dans le guide d'utilisation de la méthode IBR (publié en1996) comme étant une fonction de la probabilité d'un effet néfaste (dommageable) pour la santé et l'ampleur (grandeur) de cet effet, attribuable au(x) danger(s) que pose l'aliment pour la santé.

[9] C'est cette notion de "risque" dans le sens mentionné au paragraphe précédent qui sera la préoccupation première de toute inspection basée sur la méthode IBR, et en 1996. cette inspection régulière nécessite un rapport qui pourra engendrer une plainte et un suivi si nécessaire.

[10] Avant l'implantation de la méthode IBR, l'inspection était moins approfondie. Par exemple, on se contentait de prendre la température ambiante d'une chambre froide, et si elle était conforme au degré de réfrigération exigé, on n'allait pas plus loin. Mais, depuis l'implantation de la méthode IBR, on doit aussi vérifier la température des produits contenus dans la chambre froide, déterminer le nombre d'heures de refroidissement nécessaire à un aliment, évaluer l'impact d'un écart de température entre celle existante et celle qu'elle doit être pour cet aliment. Pour compléter ces informations, le personnel concerné sur ces sujets doit aussi être questionné.

[11] Avant l'IBR, on avait une approche "organoleptique" c'est-à-dire selon les sens de l'inspecteur impliqué, alors qu'après, on ajoute des vérifications selon le type de produit. Par exemple, avant on vérifiait si une sauce spaghetti avait été cuisinée dans le bon appareil et bien mise au réfrigérateur. Et si la sauce paraissait conforme, c'est-à-dire si elle avait une apparence et une senteur normale, on n'allait pas plus loin. Maintenant on vérifie en plus, depuis combien de temps on l'a réfrigéré, si la sauce est acide, son contenant, etc. On fait appel aux "5M" (cf. paragraphe 7) et on les met en interrelation pour évaluer tous les risques possibles de cette sauce, un produit destiné à la consommation.

[12] Aussi, depuis l'implantation de l'IBR, on va questionner l'exploitant, sa méthode de travail, etc. On peut aussi permettre à l'exploitant d'utiliser autrement son produit, dans le cas où dans un premier temps, ce produit aurait pu être rejeté à cause d'un risque décelé. L'inspecteur doit, selon le syndicat, faire appel à une plus grande expérience et à de plus amples connaissances des matières premières et de leurs composantes pour effectuer son travail.

[13] Il en est de même pour l'évaluation de la méthode de travail utilisée pour transformer un aliment, ou pour différencier la gravité des manques constatés dans la méthode de travail. Et l'analyse de la méthode de travail se fait en relation avec le produit traité. Aussi, avant la méthode IBR, l'inspecteur se limitait à regarder si le matériel était propre ou non, alors qu'après, il doit aussi vérifier tout ce qui peut venir en contact avec le matériel utilisé et le milieu dans lequel il est traité.

[14] En 1996, le guide d'utilisation de la méthode IBR contient des indicateurs pour évaluer un établissement et fait appel au jugement de l'inspecteur. Et son évaluation fera l'objet d'un rapport avec ou sans un constat d'infraction. Et c'est le contenu du rapport ou du constat qui décidera du suivi à donner à l'inspection pour l'établissement visé.

[15] En 1999, une deuxième version du guide pour l'utilisation de la méthode IBR voit le jour (appelé IBR-2 aux fins de la présente sentence). Ce guide reprend le premier, mais avec des ajouts et des modifications, et une autre formation est donnée aux inspecteurs. Et dans le nouveau guide, on introduit entre autres, la notion de "maîtrise de la situation ou non" au sujet d'un point critique constaté sur la condition d'un produit destiné à la consommation et pouvant être un risque à la santé. Cette "maîtrise" est reliée à une "non-conformité" de certains éléments relevés lors de l'inspection. Aussi, la description des "5M" est plus détaillée, avec plus de points à vérifier.

[16] D'autres exemples sont donnés sur la façon de travailler en 1999, selon l'IBR-2. Alors qu'avant 1996, on se contentait de vérifier si le point de congélation du réfrigérateur, par exemple était conforme à la règlementation, en 1999 on s'assure de cet élément, mais en plus on vérifie la température des aliments dans le réfrigérateur, sa température s'il est sorti et en train d'être décongelé, depuis combien de temps il décongèle, la sécurité de l'endroit où on le met pour sa décongélation. De plus, par des questions, on évalue aussi l'usage destiné du produit, s'il peut être utilisé d'une autre façon (cuisson, transformation, etc.). La fiabilité des réponses données par le producteur est aussi considérée ce qui présume d'une évaluation de l'artisan lui-même. Les façons de ce dernier de se comporter quand il manipule les aliments (lavage de mains, nettoyage ou désinfection du lieu de travail, etc.), sont aussi des éléments évalués par l'inspecteur.

[17] Selon le Syndicat, maintenant l'inspecteur doit non seulement appliquer la règlementation et le guide IBR mais aussi, se questionner sur ce qui constitue un manquement majeur, grave ou très grave susceptible de compromettre la santé du consommateur. Le guide IBR est un outil d'évaluation des éléments servant à établir le niveau de risque des produits destinés à la consommation, mais on doit aussi faire appel à d'autres notions qui n'y sont pas. L'inspecteur doit davantage faire appel à son jugement et à sa conscience, pour évaluer la qualité d'un produit. Le guide donne une "fourchette" d'évaluation, mais l'inspecteur doit situer le produit dans cette fourchette selon divers éléments qui s'entrecroisent.

[18] En 2007, une autre mise à jour du guide IBR est utilisée (qu'on appellera IBR-3) qui selon les témoins du Syndicat devient plus raffiné et comporte de nouvelles façons de faire les inspections et de nouveaux éléments à vérifier. L'IBR-3 aide l'inspecteur à mieux évaluer les éléments devant être classés comme une "charge de risque", minime, majeure ou très grave et à prendre une décision à cet effet.

[19] Aussi, la mise à jour inclut un ajout concernant une méthode combinant un pointage à donner lorsque plusieurs critères on été évalués avec la mention "majeure" ou "très grave". Un niveau de risque de "faible, moyen ou supérieur", concernant l'établissement en général, a aussi été ajouté dans le guide.

[20] Avant 1996, la décision sur la salubrité d'un produit, se prenait à la suite d'une recherche faite en laboratoire, ce qui n'est plus nécessairement le cas depuis 1996, où l'inspecteur peut décider de la non-salubrité d'un produit et faire les démarches pouvant amener la fermeture d'un établissement pour une durée limitée dans un premier temps. Pour cela, l'inspecteur doit tenir compte d'aspects scientifiques et d'éléments non apparents pour prendre une décision. Cette étape de son intervention est susceptible de lui causer du stress, surtout quand il doit décider de la destruction de produits ou de la durée de fermeture d'un établissement. À ce premier stress, il faut aussi ajouter celui de devoir retourner voir ce même producteur à qui il a déjà imposé une sanction, pour s'assurer qu'il a bien su corriger la situation du risque identifié et qu'il a bien compris les risques à éviter.

[21] La formation sur la méthode IBR, d'une durée de 2 semaines, est donnée aux nouveaux inspecteurs, lesquels doivent être détenteurs d'un DEC avec une spécialisation pertinente, ou un diplôme de technologie agricole ou encore d'équivalences reconnues.

[22] Durant cette formation, on étudie la notion de risques tant biologiques que chimiques pour les aliments, et les critères pour la sécurité sanitaire des aliments. Quatre (4) jours seront consacrés à la mécanique de la méthode IBR. De plus, une formation juridique sera donnée pour informer les inspecteurs sur la réglementation qui les concerne et les pouvoirs qu'ils pourront exercés, etc.

[23] Par la suite le nouvel inspecteur, sera jumelé avec d'autres inspecteurs d'expérience qui pourraient être spécialisés dans un domaine spécifique, en plus d'être accompagné par un chef d'équipe lors des premières inspections. Cette dernière formation pratique pourra durer jusqu'à un mois.

[24] Après ce premier mois où il est accompagné, des inspections à "risque faible" seront confiées au nouvel inspecteur pour qu'il se familiarise avec la méthode IBR et apprenne à connaître le milieu de travail. Dans le cas d'établissement reconnu comme pouvant être à risque supérieur, le nouvel inspecteur sera accompagné de son chef d'équipe. En se fiant aux témoignages, l'inspecteur devient autonome après six (6) mois ou un (1) an selon l'individu, mais c'est une période pendant laquelle il consulte d'autres inspecteurs ou experts.

[25] Selon les témoins du Syndicat, avant l'implantation de la méthode IBR, on regardait la conformité de l'établissement par rapport aux normes existantes. Par exemple, si l'inspecteur voit dans une chambre froide un aliment dans un contenant qui n'a pas de couvercle, on demandait à l'établissement de s'assurer qu'à l'avenir, ces aliments seront placés dans des contenants avec des couvercles.

[26] Mais avec l'arrivée de la méthode IBR, quand l'inspecteur voit dans la chambre froide un aliment placé dans un contenant, qui est sans couvercle, il doit évaluer plusieurs éléments. D'abord, il tient compte du nombre de contenants sans couvercles, du genre d'aliments exposés, du milieu environnant le contenant (ce qui peut être placé au-dessus et autour du contenant, s'il est cuit ou cru) de la propreté de frigidaire, s'il y a de l'eau ou du sang près du contenant, ou s'il avait pu en avoir, etc.

[27] Tous ces éléments seront notés sur une grille pondérée, dont le pointage varie de deux (2) (minimum), dix (10) (majeur) et cinquante (50) (très grave) et il y a une interrelation entre les différents points observés, c'est à dire selon les 5M. Par exemple sous Matière, on retrouve la température de l'aliment placé dans le contenant qui peut référer à la Méthode de travail (la décongélation de cet aliment). La façon de décongeler peut amener l'inspecteur à se questionner sur la Main-d'œuvre y travaillant (lavage de mains, tenue vestimentaire par exemple). L'inspecteur doit aussi s'assurer du Matériel utilisé (propreté des contenants, etc.) et du Milieu dans lequel on travaille (insectes présents, approvisionnement en eau, etc.)

[28] En résumé, on doit faire une évaluation complète des risques pouvant résulter du fait que l'inspecteur a constaté qu'un contenant n'avait pas de couvercle pour protéger l'aliment qu'il renfermait. Et c'est la pondération de l'évaluation des risques résultant de ces observations et la réaction des artisans à ces constats corroborant ou non un éventuel risque, qui amèneront l'inspecteur à décider si l'établissement inspecté est une source de risque pour la santé des consommateurs.

[29] Après l'année 2000, la loi a aussi donné de nouveaux pouvoirs à l'inspecteur. Ces pouvoirs appartenaient au Ministre de l'Agriculture et consistaient à ordonner à un établissement de cesser ou de restreindre ses opérations ou encore à ordonner le rappel de certains produits. Ces derniers pouvoirs confiés aux inspecteurs ont ajouté une pression additionnelle sur leur travail, car ces derniers devront de nouveau faire face à l'artisan dont l'établissement fut l'objet de ce genre d'ordonnance, laquelle peut lui avoir occasionné des pertes financières importantes.

[30] Dans son témoignage, la Plaignante est venue confirmer que son travail a effectivement changé avec l'arrivée de la méthode IBR et qu'elle a eu à accomplir les diverses actions mentionnées plus haut. De plus selon elle, l'inspecteur doit maintenant échanger davantage avec les gens de l'établissement visités, les sensibiliser aux différents risques occasionnés en relation avec le manquement identifié et parfois l'informer sur une autre méthode de travail possible. De plus, on doit aussi ajouter le problème de la communication et de la culture des personnes de diverses origines ethniques et du fait qu'elles se sentent harcelées par les inspections, n'étant pas familières avec cette forme de contrôle de leur travail.

[31] Le grief de la Plaignante est déposé en 2000 au lieu de 1996 (l'année de l'ajout de la méthode IBR). La Plaignante justifie ce fait en mentionnant que c'est avec le temps qu'elle s'est aperçue que son travail était de plus en plus complexe, et que cela n'était pas reconnu par l'Employeur.

[32] Pour sa part, l'Employeur a fait entendre Mme Fontaine, qui a été inspectrice-chef d'équipe, conseillère régionale et conseillère en alimentation à Québec. Elle a participé au développement de la méthode IBR et a été de l'équipe de support au personnel des équipes d'inspecteurs.

[33] Selon Mme Fontaine, la méthode IBR fut implantée suite à un rapport du Vérificateur général du Québec lequel demandait de modifier la façon de faire les inspections, de les harmoniser à l'échelle de la province. Mais selon elle, il n'y a pas eu de modification sur la façon de travailler des inspecteurs.

[34] L'IBR est une méthodologie d'évaluation par pointage et on a simplement harmonisé la méthode de faire des inspections et de cibler les interventions à faire. L'inspection n'est plus laissée au seul jugement d'un inspecteur. En reprenant les cinq (5) M, le témoin commente chacun des points inscrits sur la fiche de pointage qui doit être remplie lors des inspections.

[35] Pour elle, la différence se situe dans le fait qu'on peut maintenant relier un des éléments de la grille à un point critique, lequel est évalué dans le guide. Ce dernier trace les balises de l'inspection à faire et détermine alors selon les éléments trouvés, la gravité du risque de contamination des aliments destinés à la consommation. L'inspecteur évalue le point critique "Innocuité des aliments" par une analyse "organosensorielle" mais aussi constate des éléments reliés à la contamination des produits par des micro-organismes pathogènes.

[36] Aussi avec la méthode IBR, on peut prioriser les établissements à inspecter alors qu'auparavant c'était basé sur le jugement de l'inspecteur. Avant on évaluait la confiance à donner au propriétaire des établissements, mais on ne le notait pas, alors que maintenant on l'écrit. Auparavant l'évaluation des risques était instinctive, maintenant elle est colligée.

[37] Toujours selon la preuve patronale, lorsqu'un inspecteur fait une inspection, il peut toujours compter sur l'aide d'un chef d'équipe, d'un conseiller régional ou provincial ou encore sur les gens du laboratoire de Québec. L'inspecteur n'a pas à faire lui même une analyse d'un produit, il envoie un échantillonnage à un laboratoire, qui fait ce travail. Le guide IBR identifie ce qui constitue une source connue de pathogène et l'inspecteur n'a pas besoin d'aller plus loin, n'ayant qu'à l'inscrire sur sa fiche d'évaluation.

[38] Contre interrogé par le procureur syndical, Mme Fontaine, après avoir déclaré ne pas se souvenir avoir déposé un grief de même nature que celui entendu ici lorsqu'elle était inspectrice, déclare qu'avant la méthode IBR, on se concentrait davantage sur le matériel et qu'on n'évaluait pas systématiquement le risque de contamination. Et c'est l'implantation d'IBR qui a amené l'évaluation du risque à la santé et une nouvelle façon de communiquer le risque a l'exploitant.

[39] Avec IBR, l'inspection est plus complète, car on parle des autres facteurs de risques possibles pour l'établissement et de son historique pour les inspections. Les points critiques sont plus décortiqués et examinés en fonction des facteurs pouvant amener des risques pour la santé des consommateurs.

[40] La méthode IBR peut être difficile d'application dans certains cas. Les inspecteurs ont de la difficulté à distinguer les préalables d'un type d'établissement en rapport avec les points critiques constatés, quand le risque est évalué en fonction du genre d'établissement et non pas des opérations de l'établissement. Par exemple, le service des repas d'un centre d'accueil pour personnes âgées doit être évalué différemment de celui d'une garderie. Dans ces cas, l'inspecteur doit tenir compte de la clientèle et du contrôle de la gestion alimentaire par la direction de l'établissement.

[41] Mme Fontaine admettra que l'inspecteur peut avoir de la difficulté à suivre les balises données dans le guide IBR. L'inspecteur peut considérer une source de contamination pathogène comme majeur au lieu de très grave, car selon lui la source n'est pas très grave suite aux arguments et aux explications donnés par l'exploitant concerné.

[42] Un autre témoin de l'Employeur, M. Rivard viendra dire, entre autres choses, que la méthode IBR n'a fait qu'harmoniser les inspections, car avant elles étaient disparates et la clientèle reprochait au Ministère sa diversité des méthodes d'inspections, leur emphase sur certains éléments ou non selon l'inspecteur et la fréquence des inspections.

[43] Pour M. Rivard, en 2000, le Ministère s'est rendu compte qu'il y avait beaucoup de procédés à risque et que l'organisation n'avait pas mis de balises pour aider les inspecteurs a l'évaluation de ces risques. D'où pour éviter les interprétations différentes, on a ajouté des balises. Les dernières formules de pointage existaient avant l'IBR, mais elles n'étaient pas associées avec les calculs qui finalement déterminent la gravité du risque.

[44] En dernier lieu, l'Employeur a fait témoigner un conseiller en classification. Ce dernier nous informe que les gestionnaires complètent une description d'emploi et que par la suite, il y a un regroupement des emplois selon leur nature. Pour le cas des inspecteurs, on a créé une classe nominale et une classe principale, mais pas une classe de spécialistes.

[45] Une classe de complexité ou spécialiste, n'est possible que s'il existe aussi une classe nominale et l'ajout d'une classe de spécialistes peut se faire lorsque les gestionnaires le demandent. Mais dans ce cas, quatre (4) critères seront considérés, soit la complexité des travaux, la créativité, les communications et la surveillance reçue par les personnes faisant le travail.

ARGUMENTATIONS

ARGUMENTATION DU SYNDICAT

[46] Pour le procureur syndical, il s'agit ici de déterminer si l'évaluation basée sur le risque (méthode IBR) est venue modifier la tâche de l'inspecteur de produits agricoles et aliments, classe nominale soit le poste occupé par la Plaignante. Pour le Syndicat, l'évaluation du risque, selon la méthode IBR a rendu la tâche plus complexe que ce qui est prévu comme tâche pour un inspecteur, classe nominale, d'où cette tâche n'est plus conforme à ce qui est prévu au plan de classification.

[47] La Plaignante, inspectrice pour l'Employeur depuis 1985, a vu évoluer sa tâche au cours des années. Alors qu'elle était affectée à un seul secteur avant 1993, elle assiste alors la fusion des 5 secteurs, d'où la polyvalence pour les inspecteurs. Après avoir suivi des formations pour s'adapter à ces changements, on introduit en 1996, la méthode IBR, laquelle méthode a été enrichie en 1999. C'était le IBR-2 qui était en application lors du dépôt du grief en 2000.

[48] Le Procureur est d'accord pour dire que le Tribunal ne peut créer une classe d'emploi différente, ce droit étant réservé au Conseil du Trésor. D'où la seule question à laquelle le Tribunal doit répondre, c'est de constater que le travail accompli par la Plaignante ne correspond pas à la tâche prévue selon sa classification. On doit regarder la caractéristique de l'emploi, c'est-à-dire l'attribution principale et habituelle incluse dans cette classification et vérifier si la Plaignante exerce ce travail dans la proportion de plus de 50 %.

[49] Diverses directives concernant la classification et l'évaluation des emplois sont commentées et pour le procureur syndical, quand on constate des complexités additionnelles à la tâche d'une classe nominale, on doit prévoir une classification pour une complexité supérieure, soit une classe de spécialiste ou une tâche de professionnelle.

[50] Deux courants jurisprudentiels existent concernant le sens à donner à l'expression "tâche principale et habituelle" d'une classification. Un premier courant considère la raison d'être de l'emploi, sa finalité et son niveau de complexité, tandis que le second quantifie le pourcentage de temps consacrés aux tâches pour le salarié.

[51] Le procureur syndical dépose de la jurisprudence parmi laquelle, dans un dossier, on constate que l'arbitre a conclu que la tâche du plaignant s'évaluait en tenant compte de facteurs comme l'ampleur et la complexité des tâches ainsi que le degré de responsabilité attribué à l'employé. La Cour d'appel du Québec a adopté cette approche. Une autre jurisprudence confirmée aussi par la Cour d'appel et reprenant la même approche que le jugement précédent, déclare que l'arbitre ne fait que constater si la tâche exécutée par le salarié, correspond ou non à la description de tâche de sa classe d'emploi, mais il ne crée pas de nouvelle classe d'emploi en répondant par la négative.

[52] En revenant au présent dossier, le procureur répète qu'avec la méthode IBR, on a ajouté un caractère de complexité à la tâche, et l'arbitre a le pouvoir de dire que la tâche actuelle de l'inspecteur en alimentation est plus complexe que celle contenue dans sa description de tâche et la preuve documentaire le démontre.

[53] Depuis l'arrivée d'IBR, l'inspecteur doit communiquer les possibilités de risques aux exploitants à partir des 5M, coter les risques avec le suivi qui en résulte, imposer des contraintes aux exploitants par des ordonnances, etc. L'évaluation du risque détermine la nature des dangers qui peuvent être microbiologiques, chimiques, physiques, etc., lesquels ont un impact sur la santé des consommateurs.

[54] La détection des risques amène des situations où l'on constate la non-maîtrise du danger par l'exploitant, lesquelles peuvent amener la fermeture d'un établissement ou la confiscation de la production ou l'arrêt de la production ou encore un combiné de ces gestes. Il y a aussi l'interaction avec d'autres professionnels ou d'autres directions du Ministère, etc.

[55] L'inspection doit maintenant tenir compte de la sensibilité des personnes pouvant être inspectées, des origines des exploitants, de leurs cultures et de leurs langues de communication. L'inspecteur est devenu un expert en évaluation de risque des aliments destinés à la consommation. C'est une tâche de niveau de complexité supérieure et c'est pour cela que le grief doit être accueilli.

ARGUMENTATION DE L'EMPLOYEUR

[56] Pour sa part, la procureure de l'Employeur précise elle aussi que le présent tribunal ne peut que dire si la tâche de la Plaignante est conforme ou non à sa classification d'inspecteur en alimentation. Pour elle, on est ici devant le grief individuel de la Plaignante et si sa tâche est conforme à sa classification, le grief doit être rejeté. Mais si elle ne l'est pas, le Tribunal ne peut qu'ordonner que sa tâche soit rendue conforme dans le futur et réserver sa juridiction pour un quantum devant compenser la non-conformité pour le passé.

[57] Le cadre législatif actuel rend non négociable la classification des emplois, d'où le fonctionnaire doit être intégré dans une classe d'emploi prévu dans les directives, et la convention collective confirme cette façon de faire. Les différentes directives concernant la classification précisent que quatre (4) critères doivent exister dans le cas des emplois de "spécialiste", c'est-à-dire dans les emplois ayant une complexité supérieure à la classe nominale. Mais cette dernière doit demeurer pour que la classe de spécialiste puisse exister.

[58] Pour la procureure, c'est le témoignage de la Plaignante qui doit être retenu dans un premier temps concernant le travail effectué par une inspectrice, car les autres témoins ne sont venus qu'expliciter ce qu'est la méthode IBR. Sur ce dernier point, le témoignage de la Plaignante a été peu élaboré.

[59] La Plaignante a mis quatre (4) années à se décider à faire le grief, malgré le fait qu'après six (6) mois, elle devait maîtriser la méthode IBR. Elle n'a eu que quatre (4) formations reliées à cette méthode, et ce, sur une période de seize (16) années. La Plaignante mentionne que la durée d'une inspection est le double du temps que prenait cette même inspection avant d'implantation de la méthode IBR, mais cela est contredit par un témoin de l'Employeur qui a participé à la mise en place de cette méthode et a assuré la formation des inspecteurs par la suite.

[60] La preuve est à l'effet que c'est la cotation inscrite sur le formulaire d'inspection qui détermine les risques et le suivi à donner aux inspections. Les difficultés de communiquer avec les exploitants existaient avant la méthode IBR et cela a toujours été complexe. La Plaignante déclare que, 75 % de ses inspections sont des "cas lourds", alors qu'un autre témoin mentionne qu'il y en a que 2 ou 3 par mois, et que la répartition de ces cas sont faits par la chef d'équipe.

[61] Pour l'Employeur, contrairement à ce qu'a affirmé la Plaignante, la méthode IBR n'a pas augmenté la complexité de la tâche de l'inspecteur, au contraire elle l'a allégé, car ce dernier n'a qu'à pointer des cases, le guide disant comment faire les inspections. Et cela est prouvé par le fait qu'après un mois, un inspecteur ayant la formation de base peut agir seul et utiliser la méthode IBR.

[62] Selon les témoins entendus, après les constatations d'un risque et sa localisation dans le guide IBR, sa gravité est déjà déterminée. En effet en suivant le guide, on arrivera à déterminer le pointage d'un risque observé, lequel nous amène s'il y a lieu, à évaluer un autre élément, et ainsi de suite. Et quand l'évaluation s'avère complexe, un support est donné à l'inspecteur, soit par le chef d'équipe, le conseiller régional, le gestionnaire ou les gens du laboratoire de Québec.

[63] Il est demandé à l'inspecteur d'avoir les connaissances de base, car c'est le laboratoire qui intervient si les connaissances de base ne suffisent pas. C'est le cas par exemple quand l'innocuité d'un aliment ne peut être décelée par un simple regard. Quand le témoin du Syndicat dit qu'il doit tout évaluer sur place, cela est contredit par le fait qu'il y a eu plus de dix mille (10 000) demandes faites auprès des gens du laboratoire pour qu'ils interviennent, et cela durant la seule période du 1er avril 2008 au 31 mars 2009.

[64] Mme Fontaine, témoin de l'Employeur, même si elle avait oublié avoir déposé un grief semblable à celui de la Plaignante, est une témoin crédible, car elle a donné de la formation sur la méthode IBR. Et selon elle, la méthode IBR a permis d'uniformiser les inspections, de cibler les établissements devant être davantage visités, et de faciliter le travail d'inspection. Mais l'inspection comme telle n'est pas plus complexe, tout ce qui doit être évalué par l'inspecteur est dans le guide. Il est vrai qu'on a ajouté à l'inspecteur le pouvoir de "saisir" les aliments pouvant être un risque à la santé des consommateurs.

[65] Pour l'Employeur, la méthode IBR n'a fait qu'harmoniser la tâche des inspecteurs et non ajouter à la tâche. On a établi une nouvelle méthode à respecter lors des inspections. Le guide est devenu plus détaillé ce qui amène l'inspecteur à moins se questionner lorsqu'il exécute son travail.

[66] Le Syndicat, selon la procureure patronale, n'a pas fait la preuve qu'avec la méthode IBR, le travail de l'inspecteur est devenu plus complexe, dépassant celui d'une classe nominale. Pour qu'existe une classe de spécialiste, on doit répondre à quatre (4) critères que l'inspecteur de classe nominale ne rencontre pas. De plus le spécialiste ne peut exister qu'en même temps qu'une classe nominale.

[67] En commentant la jurisprudence qu'elle dépose, la procureure en déduit que le Syndicat n'a pas réussi à démontrer que la tâche de l'inspecteur est devenue plus complexe, et c'est ce dont il avait le fardeau de la preuve.

[68] En réplique le procureur du Syndicat, commente la jurisprudence citée par la représentante de l'Employeur et qualifie de réducteur la description de tâche faite par cette dernière. Il élabore sur l'évolution du formulaire avec lequel on procède aux inspections et nie le fait que c'est le formulaire qui évalue le risque et non l'inspecteur. Il termine en se questionnant sur la valeur à donner au témoignage de Mme Fontaine, qui après avoir déposé un grief comme la Plaignante, et approuvé un document confirmant l'objet du grief, vient témoigner pour l'Employeur et dire que le travail de l'inspecteur n'est pas plus complexe qu'avant l'implantation de la méthode IBR.

ANALYSE ET DÉCISION

[69] Le Tribunal est saisi d'un grief concernant la réclamation de la Plaignante, Mme Line Tanguay, laquelle demande qu'on lui confie un travail conforme à sa classification d'inspecteur de produits agricoles et d'aliments, classe nominale. Mais si l'Employeur requiert qu'elle continue d'exercer des fonctions de complexité supérieure à sa classification, qu'elle soit dédommagée en conséquence.

[70] Selon la convention collective (1998-2002), l'article 5-20.18 édicte que tout employé doit exercer de façon principale et habituelle des attributions relevant de sa classe d'emploi :

(...)

> **5-20.18** L'employé est appelé à exercer, de façon principale et habituelle, les attributions caractéristiques de la classe d'emplois à laquelle il appartient, sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire ou que lui sont temporairement confiées, de façon principale et habituelle, les attributions d'un emploi de chef d'équipe telles qu'elles sont définies à la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion.*
>
> Toutefois, la période pendant laquelle l'employé se voit confier temporairement des attributions de chef d'équipe en raison des nécessités du service ne doit pas excéder huit (8) mois par année financière dans cette fonction.

(...)

[71] Selon la jurisprudence concernant les griefs déposés en vertu de cet article, le rôle du Tribunal est d'apprécier si dans les faits la plaignante exerce de façon principale et habituelle des attributions de son "corps et classe d'emploi" d'une inspectrice de produits agricoles et d'aliments, classe nominale. Cette compétence du Tribunal est bien établie et reconnue, et les autorités citées par les deux parties concordent sur ce point.

[72] Les deux procureurs sont aussi d'accord à l'effet que la classification des emplois et la détermination du niveau des emplois sont réservées à l'Employeur selon les articles 32 de la Loi sur l'administration publique et 70 de la Loi sur la fonction publique. Cette dernière loi à l'article 4 confirme qu'un fonctionnaire doit exercer habituellement les attributions de son emploi.

> L.R.Q., chapitre F-3.1.1
>
> LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE
>
> (...)
>
> 4. Un fonctionnaire exerce, de façon principale et habituelle, les attributions de son emploi.

Attribution.

Il exerce également les attributions qui peuvent lui être confiées par la personne habilitée suivant la loi à définir ses devoirs et à diriger son travail.

Exercices.

Il exerce ces attributions conformément aux normes d'éthique et de discipline prévues à la présente loi ou dans un règlement adopté conformément à celle-ci.
1983, c. 55, a. 4.

(...)

70. Les fonctionnaires sont régis par les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables ou, à défaut de telles dispositions dans une telle convention collective, par les dispositions de la présente loi et de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01). Toutefois, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre ni les pouvoirs de la Commission de la fonction publique, ni ceux du président du Conseil du trésor relativement à la tenue de concours de recrutement de promotion et à la déclaration d'aptitudes des candidats. En outre, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les pouvoirs d'un sous-ministre, d'un dirigeant d'organisme, du gouvernement ou du Conseil du trésor à l'égard de l'une ou l'autre des matières suivantes :

1° la nomination des candidats à la fonction publique ou la promotion des fonctionnaires;
2° la classification des emplois y compris la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification;
3° l'attribution du statut de fonctionnaire permanent et la détermination de la durée d'un stage probatoire lors du recrutement ou de la promotion;
4° l'établissement des normes d'éthique et de discipline dans la fonction publique;
5° l'établissement des plans d'organisation et la détermination et la répartition des effectifs.

(...)

L.R.Q., chapitre A-6.01

LOI SUR L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Fonction publique.

32. Pour la fonction publique, le Conseil du trésor.

1° établit la classification des emplois ou de leurs titulaires y compris les conditions minimales d'admission aux classes d'emploi ou aux grades :
2° définit les modes de dotation que peuvent être utilisés pour combler des emplois;
3° détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail des fonctionnaires.

Niveau de l'effectif.

Le Conseil du trésor peut, en outre, établir le niveau de l'effectif du ministère ou d'un organisme.

2000, c. 8, a. 32.

(...)

[73] La Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion (C.T. 192420-8 septembre 1998) plaçait les classes d'emploi d'inspecteur de produits agricoles et d'aliments (230-10) et d'inspecteur principal de produits agricoles et d'aliments (230-05) dans la famille des emplois de l'administration financière. Mais selon la même Directive déposée par l'Employeur mais émise en 2008, c'est dans la "famille d'emplois des sciences et techniques biologiques que l'on retrouve les inspecteurs 230-10 et 230-05.

[74] À cette notion de "famille d'emplois", on spécifie aussi une "catégorie des emplois", et les inspecteurs concernés ici sont dans la catégorie des emplois du personnel fonctionnaire, à qui s'applique la présente convention collective et dont les paramètres suivants sont :

(...)

- La catégorie des emplois du personnel fonctionnaire regroupe tous les salariés occupant les emplois de bureau, de techniciens, d'application de procédés ou de normes dont les connaissances et habiletés minimales requises pour l'exécution des attributions caractéristiques s'acquièrent généralement par des études de niveau secondaire ou collégial et, parfois, par de l'expérience spécialisée ou non. Cette catégorie exclut les emplois compris dans les catégories des ouvriers, des professionnels, des enseignants et des agents de la paix.

(...)

[75] Et selon la Directive concernant la classification et l'évaluation des emplois de la catégorie du personnel de bureau, technicien et assimilé (C.T. 170717 de 9 mai 1989), catégorie dont fait partie l'inspecteur de produits agricoles et d'aliments, il peut exister dans un corps d'emploi, une classe nominale et une classe principale incluant un emploi de chef d'équipe ou de spécialiste. Cette classe principale est le prolongement de la classe nominale, c'est-à-dire qu'elle existe à la condition qu'il y ait aussi une classe nominale.

[76] Le spécialiste ou celui exécutant une tâche plus complexe que la personne à la classe nominale, doit exercer une tâche caractérisée par les 4 critères suivants, soit la complexité des travaux, la créativité, les communications, la surveillance. Ces critères dans le cas des techniciens en informatique (272) ou des techniciens en administration (264) sont définis comme suit :

(...)

a) La complexité des travaux

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises du technicien;

ii) travaux ayant, par rapport à l'ensemble du programme d'activités, un caractère unique, essentiel et déterminant à sa réalisation;

iii) travaux qui en raison de leur complexité font de ceux qui les exécutent les collaborateurs les plus immédiats des professionnels ou de la direction.

b) La créativité

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant la conception de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques;

ii) travaux exigeant un choix parmi plusieurs lignes de conduite possibles;

iii) tra[illegible] exigeant de ceux qui les exécutent une facilité d'adaptation afin de tenir compte de facteurs nouveaux ou de constatations imprévues;

iv) travaux exigeant la recherche de solutions originales.

c) Les communications

Ce critère réfère aux :

i) travaux exigeant une coordination avec d'autres unités administratives et nécessitant des échanges d'information techniques et des discussions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires;

OU

ii) travaux ayant pour effet de déterminer ou de normaliser les activités d'autres secteurs.

d) La surveillance reçue

Ce critère réfère aux :

i) travaux effectués sous la surveillance d'un professionnel d'expérience; celui qui les exécute ne peut être sous les ordres d'un autre technicien principal et administration;

ii) travaux définis compte tenu de priorités et d'objectifs généraux et exécutés avec une grande latitude d'action.

(...)

[77] Par contre, dans le cas des agents d'indemnisation (207) on a prévu une classe d'agent d'indemnisation et une classe agent principale d'indemnisation. Et pour cette dernière classe, on présente les quatre (4) critères mentionnés ci-dessus sous une autre forme démontrant une certaine latitude pour appliquer les quatre (4) critères :

(...)

Cette classe comprend également les employés qui, de façon principale et habituelle, remplissent un emploi hautement spécialisé dans le cadre des attributions de la classe précédente. L'agent principal spécialiste a la responsabilité d'exécuter les travaux les plus complexes et dont la réalisation fait appel à un haut degré d'expertise et une grande latitude d'action dans l'un des deux secteurs d'activités suivants : celui de la vérification et du contrôle et celui de la formation du personnel.

(...)

[78] Finalement, nous en arrivons aux attributions du corps d'emploi de l'inspecteur de produits agricoles et d'aliments (230) qui ne comprend que deux (2) classes, la classe nominale et la classe d'inspecteur principal (chef d'équipe).

(...)

ATTRIBUTIONS

3. Les attributions principales et habituelles des inspecteurs de produits agricoles et d'aliments consistent à surveiller et à contrôler, par des travaux d'inspection et d'enquête chez les producteurs, les commerçants et les transporteurs, l'application des lois et règlements régissant les conditions de salubrité, de qualité et de conditionnement des produits agricoles et des aliments destinés à la consommation.
4. La classe d'inspecteur de produits agricoles et d'aliments comprend les employées dont les attributions principales et habituelles, consistent à exercer, en application de l'article 3, des attributions prévues aux alinéas qui suivent :

(...)

L'inspecteur de produits agricoles et d'aliments visite les producteurs et les établissements où l'on fabrique, empaquette, entrepose, manipule ou vend des produits agricoles et des aliments en vue de vérifier notamment la nature, la composition des produits agricoles et des aliments ainsi que leurs méthodes de fabrication, de transformation, de préparation et de conditionnement; il s'assure qu'il n'y ait pas de falsification ou tentative de falsification du produit, de modification frauduleuse de la composition, de la qualité et de la quantité du produit; il surveille les opérations et les manœuvres tendant à masquer la mauvaise qualité du produit, à le présenter sous une apparence trompeuse ou à fausser le résultat du pesage, mesurage, dosage, de même que toute indication frauduleuse tendant à faire croire à une opération exacte ou à un contrôle officiel qui n'a pas eu lieu; il fait le classement des produits de provenance locale, à partir de critères tels que l'apparence, l'état, le calibre, l'origine, l'utilisation, la composition, la présentation; il vérifie la propreté et la bonne tenue des lieux, il contrôle l'état hygiénique des produits, il prélève, s'il y a lieu, des échantillons aux fins d'analyse; il a le pouvoir de saisir, retenir et confisquer, selon le cas, tout produit malsain, de provenance malsaine ou qui ne rencontre pas les normes établies; il complète son travail par la présentation d'un procès-verbal d'inspection ou d'un rapport donnant le détail des inspections et des enquêtes effectuées et fait des recommandations le cas échéant.

Dans l'accomplissement de ses attributions, l'inspecteur de produits agricoles et d'aliments peut être appelé à initier au travail les nouveaux inspecteurs de produits agricoles et d'aliments.

Enfin, l'inspecteur de produits agricoles et d'aliments peut se voir confier d'autres attributions connexes.

La classe d'inspecteur principal de produits agricoles et d'aliments comprend les employés dont les attributions principales et habituelles consistent à exercer, en application de l'article 3, les attributions de l'inspecteur de produits agricoles et d'aliments chef d'équipe; il dirige une équipe d'inspecteurs de produits agricoles et d'aliments; il répartit le travail entre les membres de son équipe; il vérifie l'exécution du travail; il donne, à la demande du notateur, son avis lors de la notation des membres de son équipe; il collabore à l'entraînement des membres de son équipe; il exécute, à l'occasion, avec les membres de son équipe, des attributions de la classe précédente et effectue, au besoin, les travaux les plus difficiles.

(...)

[79] Après cette présentation des éléments à considérer pour rendre une décision pour le présent grief, il y a lieu de bien préciser le rôle du Tribunal dans le cas où une salariée croit qu'elle n'exerce pas une tâche conforme à sa classification.

(...)

> (63) En vertu de ces dispositions, outre les cas d'exceptions qui ne nous concernent pas dans la présente affaire, le tribunal doit apprécier si dans les faits la plaignante exerce de façon principale et habituelle les attributions de la classe d'emploi à laquelle elle appartient, en l'occurrence celle d'agents-vérificateurs et celle de techniciens en administration à compter de 2002.
>
> (64) La compétence d'un arbitre de grief d'apprécier la conformité des attributions exercées par un employé à la lumière des attributions qui caractérisent la classe d'emploi à laquelle il appartient est bien établie et reconnue. Cette évaluation se distingue de la classification des emplois et de la détermination du niveau des emplois qui relèvent des prérogatives de l'employeur (article 32 de la Loi sur l'administration publique et article 70 de la Loi sur la fonction publique).
>
> (65) L'appréciation du respect des articles 5-20.14 ou 5-20.18 implique un examen comparatif des attributions qu'un employé exerce « de façon principale et habituelle » avec les attributions qui caractérisent la classe d'emploi à laquelle l'employé appartient.[1]

(...)

[80] Particulièrement ici, le Syndicat fait de l'introduction de la méthode IBR (Inspection basé sur le risque) l'élément qui a rendu la tâche de l'inspectrice d'une complexité telle qu'elle n'est plus conforme à celle prévue dans son corps d'emploi, comme classe nominale.

[81] À la lecture des divers documents déposés et particulièrement les formulaires ou guides utilisés lors des inspections, on s'aperçoit que ceux-ci sont devenus plus complexes, passant d'un document de trois (3) pages au début des années 90 à un document de quarante-deux (42) pages en 1996, cent dix (110) pages en 1999 et cent quarante-deux (142) pages en 2007. Même si le formulaire d'évaluation de la charge de risque se résume à une page, il n'en demeure pas moins que les éléments à être considérés et les façons de les évaluer eux ont augmentés et sont devenus plus complexes.

[82] Avant la méthode IBR, lors d'une inspection, selon la preuve syndicale, confirmée en partie par l'Employeur, c'était le constat par les sens de l'inspecteur qui était à la base de l'inspection. Si on voyait ou sentait un élément susceptible d'être le signe d'un aliment ou d'une situation d'insalubrité, l'inspecteur approfondissait une inspection. Et c'est lors de ces cas que l'inspecteur pouvait prendre des échantillons et les faire analyser en laboratoire.

---

[1]) S.F.P.Q. (Unité fonctionnaires - Mme Évelyne Plante) et Gouvernement du Québec, 23 mars 2009 D.Q.-2009-2268. (Me Maureen Flynn, arbitre).

[83] À la lecture des attributions du corps d'emploi d'inspecteur tel qu'il existait en 1985 (cf. par.79), on s'aperçoit qu'effectivement l'emphase est mise sur le constat. Mais lorsqu'on se réfère à une description des tâches de la même inspectrice en 1999, soit un (1) an avant le dépôt du grief, on se doit de considérer l'évolution et la complexité de la tâche.

(...)

3 – DESCRIPTIONS DES TÂCHES

No	Tâches	Pourcentage
1	Sous la direction du directeur régional ou du directeur régional adjoint et la supervision du chef d'équipe, l'inspecteur doit : Réaliser l'inspection des établissements alimentaires sur son territoire en : • Planifiant ses activités d'inspection selon les fréquences requises, la répartition du travail faite par le chef d'équipe et les priorités convenues; • Appliquant la méthode IBR afin de responsabiliser les exploitants et d'identifier les situations problématiques dans la fabrication, la transformation, la préparation, l'entreposage, le transport et la vente des aliments; • Réalisant les actions prévues à la politique de suivi d'inspection; • Réalisant le prélèvement d'échantillons prévus dans la programmation analytique ou ceux requis dans le cheminement de son évaluation d'une situation d'inspection; • Collaborant à des programmes prévus par entente avec d'autres organismes; • Recommandant à la clientèle les correctifs appropriés pour répondre aux exigences de la loi et de règlements régissant la chaîne alimentaire; • Dégageant des recommandations s'il y a lieu pouvant aboutir à des actions de saisie, confiscation, prélèvement d'échantillons; • Rédigeant les rapports appropriés; • Collaborant avec son chef d'équipe dans les cas les plus complexes.	75%
2	Réaliser les enquêtes reliées aux toxi-infections alimentaires et aux plaintes reçues de la clientèle en : • Gérant son travail pour répondre à ce programme prioritaire pour la direction générale; • Procédant à la cueillette d'information requise pour l'amorce de l'enquête; • Déterminant avec le coordonnateur aux toxi-infections alimentaires et plaintes les éléments essentiels à la poursuite de l'enquête; • Réalisant l'enquête au niveau du ou des établissements alimentaires et en procédant aux correctifs appropriés; • Rédigeant les rapports appropriés; • Informant le plaignant, des conclusions de l'enquête.	15%
3	Agir comme personne-ressource pour la clientèle en : • Maintenant ses connaissances à jour; • Informant la clientèle des objectifs de la direction générale et de la direction régionale en matière de programme d'inspection des aliments et de la santé animale; • Renseignant les responsables d'établissements alimentaires de la méthode d'inspection IBR et de son impact sur le fonctionnement des établissements alimentaires; • Informant la clientèle sur la législation et la réglementation en vigueur afin de sensibiliser et de responsabiliser les exploitants et les consommateurs à la salubrité et à l'innocuité des aliments; • Représentant le ministère lors de cas de poursuites judiciaires.	10%

(...)

	c)Habiletés professionnelles (nature et motifs) Sens des responsabilités — Communication écrite et verbale Observation — Méthode Jugement — Autonomie Esprit de décision Tact et ténacité	

(...)

[84] Avant de procéder à une analyse plus approfondie de la preuve, le Tribunal veut préciser ici qu'il a accordé une crédibilité mitigée au témoin principal de l'Employeur pour qui la méthode IBR n'a pratiquement rien changé au travail d'inspection. Pourtant, elle avait déposé un grief similaire à celui de la Plaignante, ce qu'elle avait oublié. De plus, elle avait participé à un document voulant démontrer l'augmentation de la complexité de la tâche d'inspecteur. Ces éléments et son témoignage banalisant le travail de l'inspecteur utilisant la méthode IBR d'une façon telle qu'il contredit le contenu des documents IBR et ceux des formations données, lui enlève de la crédibilité.

[85] Aussi lorsqu'on regarde les corps d'emplois où on a prévu une classe de spécialiste, en plus de la classe nominale et principale, on peut se demander pourquoi une classe semblable n'a pas été prévue par l'Employeur, ou encore pourquoi ce corps d'emplois n'a pas fait l'objet d'une révision. En effet, les quatre (4) critères mentionnés au paragraphe 77 se retrouvent à des degrés variables lorsque l'inspecteur accomplit son travail d'inspection, faisant appel à de la créativité, aux communications, le tout avec une grande autonomie et une surveillance plus ou moins limitée.

[86] Le contenu de la tâche de l'inspectrice de produits agricoles et d'aliments, tel que rédigé en 1999, correspond aux témoignages entendus lors des audiences, et il a été clairement établi que lors du dépôt du grief, la Plaignante ne pouvait plus se contenter d'une inspection principalement "organosensorielle". On se doit de constater que l'inspectrice a un travail de plus en plus complexe et que le seul diplôme d'un technicien ne répond plus aux connaissances exigées par bien faire le travail. Et cette connaissance est essentielle pour permettre à l'inspectrice de s'assurer de la salubrité des aliments et de lieux qui les préparent ou les distribuent. L'inspecteur ne peut plus se satisfaire d'un constat, il doit découvrir tout le cheminement ayant abouti à un risque potentiel.

[87] La présentation du premier "bloc" sur quatre (4), d'une formation donnée en 1999 par M. Marc Trudel, donne un aperçu de l'approche donnée aux inspections, par l'utilisation de la méthode IBR.

(...)

Risque, innocuité et inspection basse risquent

Objectifs principaux : 1) l'intéressé inspecteur ou personne-support-inspection doit réussir à maîtriser à un niveau acceptable (compréhension et utilisation) l'évaluation du risque alimentaire dans un établissement alimentaire, en mode d'inspection polyvalente, en utilisant l'outil IBR 2 (inspection base risque version 2).

2) l'intéressé gestionnaire ou professionnel doit maîtriser les notions reliées à l'IBR2 et connaître la mécanique de l'IBR2, à un niveau acceptable évidemment.

Objectifs particuliers :

1) comprendre la notion de risque
2) reconnaître et adhérer à l'utilisation de la notion de risque en inspection alimentaire
3) pouvoir cibler, dans une situation, les éléments composant le risque
4) connaître et reconnaître de façon générale les seuils de risque acceptables dans le domaine de la sécurité et de la santé humaine.
5) connaître et maîtriser l'analyse de risque : les notions et les composantes (bloc 1 : la détermination de la source de dangers, évaluation du risque et gestion du risque)
6) connaître les sources de dangers alimentaires vs les agents ou substances
   - les aliments (types et caractéristiques
   - les procédés
   - les méthodes de préparation et d'entreposage
   - les exploitants d'établissements alimentaires et les manipulateurs d'aliments
7) connaître et pouvoir illustrer (vulgariser) sur quoi repose les mécanismes et les probabilités d'expression des dangers, autrement dit, saisir la dynamique des dangers via leurs caractéristiques, leur environnement, leur incidence, les hôtes, les doses, les mécanismes de défense de l'hôte, les méthodes dans le domaine alimentaire, les maladies et empoisonnements alimentaires, risque-santé long terme…
8) reconnaître et connaître la réalité des incidents via les dangers chez-nous au Québec et dans les pays comparables
9) connaître les séquelles engendrées par ces incidents au niveau de la santé humaine et socio-économique
10) connaître et maîtriser les positons officielles de la DGA en innocuité des aliments, particulièrement au niveau de la conservation des aliments, des manipulateurs d'aliments, nettoyage et assainissement, aliments potentiellement dangereux, sources reconnues de pathogènes, dangerosité des aliments et procédés, procédés spéciaux, normes concernant les agents et substances dangereuses, méthodes d'analyse et de contrôle des points critiques
11) connaître et maîtriser les éléments de la mécanique d'évaluation IBR2 (maîtrise, situation d'inspection, constatation, inspection régulière et charge de risque)
12) connaître et maîtriser l'utilisation du guide par rapport à : définitions, niveaux de non-conformité, facteur multiplicateur, éléments, points critiques, "éléments" de la charge de risque, responsabilisation, catégories de risque
13) réussir à identifier la bonne catégorie de charge de risque lors d'une situation d'inspection en utilisant IBR2
14) pouvoir identifier dans une situation d'inspection la non-maîtrise du facteur multiplicateur et les niveaux de non-conformité très graves
15) réussir à associer une constatation à l'élément et au point critique approprié et ce dans des établissements de catégories (TE) différentes
16) savoir où retrouver rapidement les réponses dans les guides remis lors de la formation.

(…)

[88] L'examen de cette formation nous démontre que le travail d'inspecteur fait appel à des connaissances particulières et additionnelles à celles exigées du technicien. Et cette formation est un ajout à celle des deux (2) semaines de formation théorique en plus des quatre (4) semaines d'accompagnement lors des premières inspections faites par le nouvel inspecteur. Et le fait que le nouvel inspecteur ne sera à l'aise avec la méthode IBR qu'après une période de 6 mois à 1 an, confirme qu'on est devant une tâche devenue plus complexe. Et le Tribunal croit davantage les témoins qui disent qu'IBR a augmenté la durée d'une inspection d'au moins du tiers, compte tenu des nombreux points qui sont maintenant évalués.

[89] L'utilisation de la méthode IBR est devenue essentielle et déterminante dans la réalisation de l'inspection, élément indispensable pour assurer la qualité des produits alimentaires destinés à la consommation. Mais les attributions mentionnées à la description du corps d'emplois d'inspecteur de produits agricoles et d'aliments remontant avant 1990, ne sont pas le reflet d'une tâche dont chaque constat doit être précédé et suivi d'une analyse faisant appel à de multiples jugements et décisions de l'inspecteur. On dépasse la tâche d'un observateur et évaluateur vérifiant le respect d'une réglementation.

[90] Un extrait d'un document que Mme Fontaine, principale témoin de l'Employeur avait corroboré lorsqu'elle avait déposée son grief, nous donne une idée de la transformation de la tâche de l'inspecteur, suite à l'application d'IBR.

(...)

A. Par exemple, le travail d'inspection qui prévalait avant 1996 imposait à l'inspecteur de vérifier l'application de normes ce qui en termes clairs n'exigeait que l'application juridique d'une règle de trois bien simple :

a) l'existence d'une disposition légale ou réglementaire (Ex. : aliments altérables à la chaleur doivent être conservés à une température ambiante et interne de $4^{O}C$ ou moins)

b) la constatation d'un écart par rapport à cette norme (infraction) (Ex. : aliments altérables à la chaleur dont la température interne est de $10^{O}C$)

c) l'identification d'une personne qui a commis l'infraction.

Résultat : amende de 250.00 $

Depuis 1996, bien que le cadre de travail précédemment décrit existe toujours, la mise en application de la méthode d'inspection basée sur l'analyse du risque impose un niveau de complexité beaucoup plus élevé et l'application de connaissances très spécifiques. Reprenons le même exemple :

L'inspecteur constate la présence, dans un établissement alimentaire d'un aliment dont la température interne est de $10^{O}C$. Bien sûr le règlement fait encore référence à la norme de $4^{O}C$ ou moins mais en plus l'inspecteur doit, à partir d'informations, de constatations évaluer le couple temps/température qui s'applique à l'aliment c'est-à-dire depuis combien de temps cet aliment est-il à une température supérieure à $4^{O}C$; il doit aussi prendre en considération la nature de l'aliment qu'il a devant lui en se basant sur ces connaissances en microbiologie, biochimie des aliments afin d'être en mesure de déterminer si l'innocuité de cet aliment est encore maintenue. Dans l'éventualité où la conclusion est à l'effet que cet aliment représente un risque pour la santé ou la vie d'un consommateur, même en l'absence d'évidence organoleptique de détérioration de l'aliment, il doit exiger, si cela est possible de traiter l'aliment pour le rendre sécuritaire et dans le cas où cela serait impossible, exiger l'élimination de cet aliment ou le confisquer.

Résultat : amende de 2,000.00 $ + perte de l'aliment

(...)

[91] Cet exemple et plusieurs autres similaires ont été rapportés par les différents témoins, quant aux agissements des inspecteurs avant et après l'introduction de la méthode IBR. Aussi l'inspecteur est devenu polyvalent, c'est-à-dire alors qu'il était affecté principalement à un seul secteur au moment de la rédaction de la description de son corps d'emplois et de sa classification, depuis 1993, il peut agir dans ce qui était auparavant considéré comme cinq (5) secteurs distincts aux fins d'inspection. Intervenir "de la fourche à la fourchette", cela implique aussi une "connaissance" dans les domaines primaires, secondaires et tertiaires de la chaîne alimentaire.

[92] La tâche actuelle de l'inspecteur s'est aussi alourdie avec le stress additionnel résultant des pouvoirs additionnels qu'on lui a octroyés en 2000. En effet, le pouvoir pouvant aller jusqu'à fermer un établissement, pouvoir réservé auparavant exclusivement au Ministre du MAPAQ, amène une grande responsabilité additionnelle, sans compter l'inconfort de devoir revoir les personnes dont il a dû intervenir sur leur production. Auparavant, l'inspecteur faisait son rapport, mais le constat d'infraction émanait d'un tiers du MAPAQ, alors que maintenant il remet directement ce constat à l'artisan. Les problèmes occasionnés par les nouveaux procédés de production, d'emballages, etc. sont aussi venus s'additionner à la complexité de la tâche.

[93] En plus d'être devenu plus complexe, on fait aussi appel à la créativité et au sens des communications de l'inspecteur quand il doit collaborer avec l'artisan, les experts du laboratoire ou sa direction pour modifier la méthode de production ou encore, sauver une partie de la production pouvant être source de risque pour la santé, en aidant à sa transformation en un produit devenu sans risque. Il doit aussi être créatif lorsqu'il doit faire face à une situation non prévue dans le guide, ou encore à une situation prévue, mais à laquelle s'ajoute de nouveaux éléments.

[94] Tout en étant créatif, l'inspecteur doit utiliser une approche de la clientèle qui soit convaincante, car si l'inspecteur n'a pas réussi à responsabiliser l'artisan et le persuader de l'intérêt pour ce dernier de modifier sa façon de faire, l'artisan s'empressera de revenir à son ancienne habitude, surtout si elle est plus économique en temps et en argent.

[95] L'inspecteur doit être aussi plus créatif dans sa façon de communiquer avec les artisans de nationalités étrangères, dont les produits prennent de plus en plus de place sur notre table à manger. De plus, cette créativité il doit l'utiliser pour les convaincre de modifier certaines façons de faire, lesquelles sont non conformées à nos lois et règlements concernant les produits de consommation. Il aura aussi à surmonter la difficulté de se faire comprendre à cause de la barrière des langues.

[96] En ce qui concerne la surveillance reçue, les témoignages sont à l'effet que l'inspecteur est autonome dans son travail même s'il peut recourir à son chef d'équipe ou aux experts du laboratoire du Ministère. Mais les témoignages entendus parlent de cas où l'inspecteur a dû prendre une décision sans pouvoir attendre, à cause de l'urgence de la situation. Ses nouveaux pouvoirs de fermer un établissement dès qu'il constate un risque imminent d'atteinte à la santé ou à la vie des consommateurs, confirment sa grande autonomie.

[97] La tâche principale et habituelle de l'inspectrice de produits agricoles et d'aliments, classe nominale telle qu'exécutée par la Plaignante au moment du grief, n'est plus conforme aux attributions contenues dans la description de ce corps d'emplois, à la classe nominale. L'utilisation de la méthode de travail IBR est présente aux diverses étapes d'une inspection, et la preuve est non contredite sur ce point. Et même si la Plaignante n'a pas eu à utiliser souvent les nouveaux pouvoirs prévus à la loi, il n'en demeure pas moins que l'approche IBR elle-même, a modifié substantiellement la façon de travailler de la Plaignante. Et la raison d'être de son emploi et de sa finalité, impliquent l'utilisation de la méthode IBR.

[98] La polyvalence, l'imposition de la méthode IBR, la responsabilisation de l'artisan, l'émission des constats directement par l'inspecteur, l'augmentation des pouvoirs, l'importance des communications avec l'artisan, la direction et les experts du Ministère, l'implication dans la méthode de travail utilisé par le producteur sont des éléments qui ne se retrouvent pas dans les attributions de ce corps d'emplois tel que décrit en 1987.

[99] Le Tribunal en vient donc à la conclusion que la tâche principale exercée par la Plaignante, à titre d'inspectrice des produits agricoles et d'aliments, classe nominale, n'est pas conforme aux attributions mentionnées à son corps et sa classe d'emploi (230). Le Syndicat a fait la preuve que l'Employeur a enfreint la restriction prévue à l'article 5-20.18 en ce qui concerne la Plaignante. Une tâche d'inspection dont l'approche était "organosensorielle" est devenue une tâche où la formation, l'auto responsabilisation des artisans et la possibilité d'intervention au niveau de la production, se sont ajoutées aux raisons d'être et à la finalité du corps d'emplois d'inspecteurs des produits agricoles et d'aliments, classe nominale. Et ces derniers éléments font partie du 75 % de la tâche mentionnée au paragraphe 84.

[100] En prenant cette décision, le Tribunal respecte sa juridiction, comme cela a été confirmé par la Cour d'Appel. Il ne fait que constater que la tâche exercée par la Plaignante ne correspond plus à celle décrite à son corps d'emploi, à la classe nominale.

(...)

(14) L'arbitre ne crée pas de nouvelle classe d'emploi. Elle ne fait que constater que la tâche exécutée par la plaignante durant la période en cause n'a pas de commune mesure avec la description de tâche de la classe d'emploi à laquelle elle appartient.

(15) L'absence de classe correspondant à la tâche exécutée par la plaignante comme préposé aux renseignements de la Régie n'emporte pas la création d'une classe ou sous-classe non compris dans la classification adoptée par le Conseil du trésor. Le constat de l'arbitre donne plutôt ouverture à diverses options pour normaliser la situation. En effet, le Conseil du trésor peut adopter une nouvelle classe d'emploi pour les préposées aux renseignements de la Régie ou modifier la description de la classification pour l'adapter à la tâche exécutée par la plaignante ou modifier les exigences de la tâche exécutée par la plaignante en réduisant la complexité de celle-ci ou encore il peut verser une compensation pour tenir compte de la complexité de la tâche observée par l'arbitre.

(16) L'arbitre ne se méprend pas sur les limites de sa juridiction. Elle distingue clairement le rôle qu'elle est appelée à jouer de celui de l'employeur, du gouvernement ou du Conseil du trésor, comme en fait foi le paragraphe (38) de sa décision lorsqu'elle cite l'article 70 de la *Loi sur la fonction publique* :

> Le présent grief implique une appréciation des attributions confiées à la plaignante eu égard à sa classe d'emploi. La classification proprement dite d'un emploi relève des prérogatives de l'employeur en vertu de l'article 70 de la Loi sur la fonction publique; [2]

(...)

DISPOSITIF

[101] **POUR TOUTES LES RAISONS QUI PRÉCÈDENT**, le Tribunal d'arbitrage :

ACCUEILLE le grief de Mme Line Tanguay # 10168

CONSTATE que l'Employeur a contrevenu à clause 5.20.18 de la convention collective

RÉSERVE sa juridiction pour décider de toute difficulté résultant de la présente sentence, et du quantum dans le cas où les parties ne pourraient en convenir

Eastman, 1er juin 2010.

REÇU LE
3 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

Me Yvan Saint-Onge
Arbitre-Médiateur

[2]) Régie du Logement et Procureur général du Québec c. S.F.P.Q. inc. et Maureen Flynn, es qualités d'arbitre de griefs, C.A. 27 octobre 2008 500-09-018945-089

ANNEXE A

Autorités citées

Par le Syndicat

- *Syndicat des employés de la fonction publique du Québec et Ministère du Revenu, 6 mars 2007, (M. Pierre-A. Fortin, arbitre)*
- *Procureur général du Québec c. Pierre-A. Fortin et S.F.P.Q. inc. C.S., Hon. Juge Dominique Bélanger J.C.S., 14 août 2007*
- *Procureur général du Québec c. S.F.P.Q. inc et Pierre-A. Fortin C.A., 15 octobre 2007.*
- *Gouvernement du Québec c. S.F.P.Q. (unité fonctionnaires) DQ-2007-2276, 30 août 2007, (Me Maureen Flynn, arbitre)*
- *Régie du Logement et Procureur général du Québec c. Me Maureen Flynn et S.F.P.Q. inc., C.S., Hon. Juge Pepita G. Capuolo J.C.S., 10 juillet 2008.*
- *Régie du Logement et Procureur général du Québec c. S.F.P.Q. inc., et Me Maureen Flynn, C.A., 27 octobre 2008.*
- *S.F.P.Q. (Unité Fonctionnaires – Mme Evelyne Plante) et Gouvernement du Québec, DQ-2009-2268, 23 mars 2009, (Me Maureen Flynn, arbitre)*

Par l'Employeur

- *Extrait de la Loi sur l'administration publique, articles 32-32*
- *Loi sur la fonction publique*
- *Extrait de la Convention collective des fonctionnaires 1998-2002 Secrétariat du Conseil du trésor, 2001, Les Publications du Québec Clauses 3-12.03 et 3-12.04, 5-15.07 à 5-15.09, 5-20.14 à 5-20.19*
- *Extrait de la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires, article 1,21 à 24 Recueil des politiques de gestion, Conseil du trésor, 2009*

- *Le Syndicat de la fonction publique du Québec c. La Régie du logement*
  14 janvier 2009 (Me Jean-Marie Lavoie, arbitre)

- *Le Syndicat de la fonction publique du Québec c. Régie des rentes du Québec*
  30 janvier 2010 (Me Jacques Doré, arbitre).

- *Le Syndicat de la fonction publique du Québec c. Ministère du Revenu*
  30 novembre 2009 (Me Diane Sabourin, arbitre).

- *Le Syndicat de la fonction publique du Québec c. Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation*
  25 juillet 2007 (Me Gilles Lavoie, arbitre).

REÇU LE
2 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE DU QUÉBEC

ET

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

GRIEF :	133933
GREFFE :	01-03-007368
NATURE DU GRIEF :	Congédiement administratif
PLAIGNANTE :	Mme Ginette Dion
POUR L'EMPLOYEUR :	Me Micheline Tanguay
POUR LE SYNDICAT :	Me Marc Hurtibise
ASSESSEURE PATRONALE :	Mme Julie Fortin
ASSESSEUR SYNDICAL :	M. Ronald Coquelin

Québec, le 27 mai 2010

PRÉLIMINAIRES

[1] Lors d'une audience tenue à Québec le 9 avril 2010, l'arbitre soussigné a été saisi du grief de Mme Ginette Dion contestant son congédiement administratif et réclamant sa réintégration avec tous ses droits. Les procureurs ont alors convenu des admissions d'usage au regard de la constitution du tribunal et la compétence de l'arbitre.

[2] Le procureur syndical a alors présenté le grief tout en déposant les documents suivants :

S-1 : la convention collective 2003-2010

S-2 : en liasse, le grief et l'avis d'arbitrage

S-3 : la lettre de congédiement administratif adressée à Mme Dion le 18 mars 2009

PREUVE

[3] L'Employeur fait d'abord témoigner M. Jean-Philippe Dumaine, conseiller en relations de travail au Ministère des ressources naturelles et de la faune depuis septembre 2009. Auparavant, M. Dumaine était coordonnateur en santé et sécurité à la Régie de l'assurance maladie du Québec depuis 2003; à ce titre, il s'occupait de santé, sécurité et d'invalidité.

[4] Il a eu à traiter le dossier de Mme Dion dont on a extrait une série de rapports médicaux pour attester et expliquer l'absence de l'employée.

E-1 : en liasse, dix-neuf (19) rapports médicaux

[5] Le témoin, à l'aide de ces documents, situe et explique l'invalidité de Mme Dion. Ainsi, l'absence a débuté le 22 août 2005 et le premier (1er) rapport du 5 octobre et le deuxième du 24 octobre font état d'un retour indéterminé alors que le troisième du 19 novembre fait mention d'un retour progressif en janvier 2006 dont les modalités sont précisées dans le rapport subséquent, le 9 décembre, par le Dr Bédard.

[6] Pendant son retour progressif, Mme Dion a été victime d'un accident survenu le 24 janvier 2006. Le lendemain, elle a été examinée par un médecin qui a prescrit un arrêt de travail jusqu'au 20 février en raison de contusion au dos. Cet arrêt de travail est ensuite prolongé jusqu'au 20 mars et on prescrit alors à Mme Dion de la physiothérapie. Le retour au travail est, par la suite, reporté de mois en mois jusqu'au 1er août 2006; cependant, lors de la visite du 27 juillet, le médecin parle d'une attente pour un test d'imagerie et la consultation d'un orthopédiste de même que d'un retour au travail le 1er septembre 2006.

[7] Par contre, la consultation d'un orthopédiste n'étant prévue qu'en février 2007, le retour au travail est ainsi reporté de mois en mois jusqu'au rapport du 28 février qui prescrit un examen plus approfondi (taco) avec un pronostic de greffe probable. Le 29 mai 2007, la greffe est prévue et le retour au travail indéterminé. Cependant, l'opération a été reportée jusqu'en avril 2008 et la période d'invalidité stipulée à la convention collective se terminait en août 2007. Pour maintenir le lien d'emploi et appliquer les conditions de travail, l'Employeur a accordé une prolongation d'un (1) an en sachant que l'opération aurait lieu en avril 2008.

E-2 : protocole d'entente entre la RAMQ et Mme Ginette Dion

[8] Le témoin précise avoir suggéré le maintien du lien d'emploi et le gestionnaire a accepté la prolongation, d'où l'entente. Mais, en juin 2008, l'opération est reportée au 17 septembre et a alors effectivement eu lieu. Le 3 octobre 2008, un rapport médical prévoit une convalescence de quatre (4) mois suite à l'opération du 17 septembre. La période de prolongation du lien d'emploi s'étant terminée le 29 août 2008, l'Employeur a consenti une nouvelle prolongation de six (6) mois, soit jusqu'au 17 mars 2009, sachant qu'il y avait eu opération avec la perspective d'un retour au travail dans quatre (4) mois.

E-3 : entente sur prolongation de six (6) mois jusqu'au 17 mars 2009

[9] Le 13 février 2009, après examen, le Dr Roy fait état d'une greffe à prévoir pour mai 2009 en mentionnant des limitations de classe IV (sévères) et de probables séquelles,

sans prévision de retour au travail. M. Dumaine a rencontré le gestionnaire avec le dernier rapport et il fut décidé de mettre fin à l'emploi à l'expiration du délai de prolongation, le 17 mars. Il dit avoir parlé avec Mme Dion avant la décision et avoir appris que l'incapacité était encore prolongée. Il a donc discuté avec ses supérieurs immédiats (M. Germain) et hiérarchique (M. Tremblay) pour leur faire part des impacts, soit le gel du poste d'où l'impossibilité d'embauche. Enfin, le témoin dit ne pas avoir discuté auparavant avec le Syndicat.

[10] En contre interrogatoire, le témoin précise que la perte d'un poste dans une petite équipe avait un réel impact et que c'était une préoccupation constante depuis le début. Il mentionne que le gestionnaire ne lui a jamais dit s'il avait ou non remplacé Mme Dion pendant son invalidité; mais selon lui, elle n'a pas été remplacée sans pour autant savoir si on a utilisé un employé occasionnel.

[11] Pour recommander la fin d'emploi, le témoin réitère qu'il a considéré la durée de l'absence, les limitations de classe IV, une nouvelle greffe prévue, aucune précision sur un éventuel retour au travail et sans savoir dans quelles conditions. Il avait demandé à Mme Dion, le 3 mars 2009 lors d'un appel téléphonique, s'il y avait une date précise pour la prochaine greffe mais n'a pas eu de réponse précise.

[12] À une question du soussigné, le témoin a répondu que l'indemnisation par la Société d'assurance automobile du Québec n'avait aucune incidence sur le poste occupé par Mme Dion.

[13] A ensuite témoigné Mme Dion, la plaignante, technicienne en informatique au soutien à la clientèle depuis le printemps 2000. Elle explique avoir subi un accident dans un autobus et être indemnisée par la SAAQ depuis et l'être toujours. Elle ajoute ne pas avoir encore obtenue la greffe originalement prévue en mai 2009 et être toujours en attente puisqu'il n'y a pas encore de date précise pour 2010; selon elle, on l'appelle un (1) mois avant pour les examens et deux (2) semaines avant l'opération.

[14] Au procureur du Syndicat, elle précise que la première (1ère) opération a été reportée en raison de problème hospitalier, manque de lit; la deuxième (2e) n'a toujours pas eu lieu en raison des mêmes problèmes mais serait prévue pour mai 2010. Elle ajoute que cela est dû aux lacunes du service de santé ce qui est hors de son contrôle.

[15] Mme Dion témoigne à nouveau dans le cadre de la preuve syndicale pour expliquer la relation entre les deux (2) opérations puisque après la première (1ère), elle avait toujours de la douleur. Selon elle, si on avait vu le réel problème dès le départ, la deuxième (2e) opération n'aurait pas été nécessaire puisque tout aurait été corrigé dès la première (1ère) ce qui aurait entraîné une convalescence plus courte.

[16] Sur ce, le procureur demande à déposer un document, une lettre du Dr Jean-François Roy du 6 avril 2010.

[17] La procureure de l'Employeur s'objecte au dépôt de cet avis du Dr Roy pour trois (3) raisons. D'abord, parce que la lettre est postérieure au grief et de plus fait état d'une opinion du médecin sur un délai de convalescence et les chances de réussite de

l'opération. À son avis, cette information était disponible depuis longtemps puisque l'opération était prévue et que le Syndicat le savait puisque signataire de l'entente E-3. Donc, cette information aurait dû être fournie à l'Employeur depuis longtemps, information qu'il n'avait pas au moment de sa décision.

[18] En second lieu, ce document ne peut être déposé au tribunal puisque le signataire n'est pas présent d'où l'impossibilité d'un contre-interrogatoire de l'expert.

[19] Enfin, cela serait contraire à la convention collective qui prévoit en sa clause 3-12.17 que chaque partie doit faire part de ses positions formelles dans le délai prescrit.

[20] La réplique du procureur syndical est à l'effet que la preuve postérieure est admissible selon la jurisprudence d'autant plus qu'en l'espèce, l'Employeur savait qu'il y aurait une autre opération et aurait pu obtenir d'autres informations. On se place donc au moment de la décision alors que l'Employeur aurait pu faire des démarches pour compléter son information.

[21] Il reconnaît cependant le privilège et le droit de sa consoeur au contre interrogatoire de son expert. Cependant, tout en rappelant la conférence téléphonique tenue par les procureurs et l'arbitre soussigné, il soutient qu'on peut gérer ce problème en permettant à l'Employeur de vérifier même si les plaidoiries sont présentées. Enfin, au regard de la disposition conventionnée sur les positions formelles, le procureur rappelle que le dernier paragraphe de la clause 3-12.17 prévoit des circonstances exceptionnelles permettant de passer outre. En la présente affaire, le dépôt de l'avis du médecin ne créerait aucun préjudice à l'Employeur et démontrerait que les chances de réussite de l'opération sont de quatre-vingt-quinze pourcent (95%).

[22] Sur ce, la procureure patronale rétorque qu'il ne s'agit pas d'une preuve médicale sur un état de santé mais d'un pronostic sur une éventuelle opération. Au moment de sa décision, l'Employeur ne détenait pas cette information alors que le Syndicat et la salariée devaient démontrer que le délai pour reprendre le travail était raisonnable. Dans les faits, rien ne démontre que l'employée aurait été apte à retourner au travail d'autant plus qu'elle a déjà eu une opération et qu'elle est toujours inapte au travail.

[23] La procureure réitère qu'en droit il est inacceptable de ne pas pouvoir contre interroger. Le Syndicat ne peut pas non plus obliger l'Employeur à aller chercher une opinion postérieure pour valider sa décision. De plus, il n'y a aucune preuve du caractère exceptionnel de la requête, comme le stipule la clause 3-12.17, puisqu'on a déjà convenu d'une remise à court terme pour obtenir une opinion médicale lors de la conférence téléphonique avec l'arbitre. Le Syndicat a omis d'annoncer ce témoignage dans ses positions formelles déposées déjà depuis le 18 janvier 2010 et le congédiement étant connu depuis mars 2009, l'information pouvait être disponible depuis longtemps.

[24] Le procureur du Syndicat ajoute que cela n'a aucune incidence monétaire pour l'Employeur et qu'il n'y a eu aucune preuve de contrainte excessive; selon lui, cette

opinion médicale est essentielle et le tribunal devrait permettre la remise pour faire témoigner le médecin.

[25] Après une discussion entre le tribunal et les procureurs, il fut décidé par l'arbitre soussigné que l'objection serait prise sous réserve et que la décision porterait sur l'objection et le fond sinon uniquement sur le fond si le procureur syndical décidait de retirer le document visé. Pour ce faire, il est octroyé quelques jours au procureur pour se décider et en aviser l'arbitre et la procureure patronale. On procède alors au dépôt du document et le tribunal est avisé de l'admission suivante :

> L'Employeur n'a su qu'après le congédiement que l'opération prévue en mai n'a pas eu lieu et serait reportée.

S-4 : l'opinion du docteur Roy, 6 avril 2010

ARGUMENTATION

[26] La procureure de l'Employeur, d'entrée de jeu, pose deux (2) questions auxquelles devrait répondre le tribunal. D'abord, est-ce que le congédiement est justifié après trois (3) ans et sept (7) mois d'absence? En second lieu, la salariée était-elle capable d'exercer son emploi dans un délai raisonnable, le 18 mars 2009?

[27] À partir d'une certaine jurisprudence mentionnée en annexe traitant de cas similaires, soit d'invalidité prolongée et d'incapacité d'exercer ses fonctions. Ainsi, la Cour d'appel a déjà décidé qu'une absence de cent quatre (104) semaines prévue à la convention collective constituait un accommodement substantiel et non discriminatoire en raison de l'incapacité du salarié à reprendre son poste. Ce dernier doit faire la preuve de sa capacité dans un délai acceptable; ce n'est pas à l'Employeur d'aller chercher l'information. Dans le même sens, la Cour suprême a déterminé que l'accommodement n'est pas illimité et que le salarié doit fournir des indications qu'il peut reprendre son travail dans un délai raisonnable.

[28] De même, on peut considérer l'accommodement excessif lorsqu'on ne peut prévoir le retour au travail. Ainsi, en l'espèce, même si l'opération avait eu lieu en mai 2009, on ne pouvait connaître la capacité de la plaignante à reprendre son travail puisque la date de retour demeurait toujours indéterminée. Dans un autre cas, il y avait entente sur l'accommodement mais à la fin il y a eu perte d'emploi malgré certaines possibilités de retour alors qu'en l'espèce, il n'y a aucune date de retour avec une autre éventuelle opération sans savoir les résultats; on ne peut donc parler d'un retour possible dans quelques jours ou quelques semaines.

[29] Dans une autre décision (Hydro), la Cour suprême a déterminé qu'une absence chronique pouvait devenir une contrainte excessive tout comme l'a considérée l'Employeur en démontrant que, malgré les accommodements, l'employé ne pouvait revenir au travail dans un avenir raisonnablement prévisible. En effet, ici, l'Employeur n'a aucune information précise sur la capacité de l'employée et son retour possible au travail. Ainsi, le seul écoulement du temps devient une contrainte excessive d'autant plus qu'il faut considérer le temps écoulé à partir du début de l'invalidité.

[30] Au sujet de la preuve sur les faits postérieurs, la procureure souligne que la jurisprudence y consent mais pour établir de façon pertinente un état de santé général alors qu'on veut ici déposer une opinion sur ce type d'opération. On n'a pas de preuve sur l'état de santé ni sur la capacité d'exécuter le travail et c'est là le fardeau de preuve du Syndicat.

[31] Après une courte tentative de retour en janvier 2006, la plaignante s'est absentée à nouveau à compter du 25 janvier 2006. Le 27 août 2007, le régime d'assurance n'était plus applicable et on a convenu de deux (2) accommodements de prolongation pour maintenir le lien d'emploi dans l'espoir d'une amélioration en fonction d'une prochaine opération assortie d'une convalescence de quatre (4) mois. Toujours en incapacité, l'employée informe l'Employeur d'une seconde opération mais sans date et évidemment sans retour prévisible.

[32] Donc, Mme Dion, absente depuis trois (3) ans et sept (7) mois, attend une deuxième (2e) opération sans en connaître la date, ne peut prévoir le retour au travail et souffre de limitations sévères (classe IV). Malgré tout cela, on a demandé des précisions à la plaignante avant de prendre la décision mais sans obtenir de réponse; il n'y a donc eu aucune démonstration d'une capacité de retour dans des délais raisonnables. Il faut aussi considérer l'impact sur la gestion d'un poste non comblé dans une petite équipe qui en a besoin.

[33] Aujourd'hui, il n'y a rien de nouveau, poursuit la procureure, donc aucune évolution et le congédiement est justifié d'autant plus qu'on n'a aucune idée d'une éventuelle capacité. Il faut ajouter que le grief réclame la réintégration et non un accommodement; or, présentement, cela est impossible. Enfin, l'entente (E-3) de prolongement fut signée par le Syndicat qui n'a jamais communiqué avec l'Employeur à son échéance. Cette entente prévoyait, en son paragraphe cinq (5), le dépôt d'un nouveau certificat médical qui n'est jamais venu; alors, l'Employeur a pris sa décision avec l'information qu'il possédait.

[34] Selon le Syndicat, le grief demande de rétablir le lien d'emploi et tous ses droits en vertu des lois et la Charte qui prévoit un accommodement jusqu'à ce qu'elle soit apte à retourner au travail. En mars 2009, elle ne peut produire un nouveau certificat avec une date de retour puisqu'elle attend une nouvelle opération qui est prévue au certificat (page 22) remis à l'Employeur. Ce dernier connaît donc l'état de madame, aurait pu demander des précisions et la faire voir par un expert.

[35] Son procureur s'étonne qu'il n'y ait pas eu de contrainte excessive pendant les deux (2) ententes de prolongation et que maintenant on ne puisse attendre alors que l'obligation d'accommodement demeurait tant qu'il y avait un lien d'emploi. Selon la jurisprudence, on aurait dû lui donner une dernière chance. Il faut aussi considérer le cadre juridique du fardeau de preuve, responsabilité de l'Employeur qui a pris la décision.

[36] De l'avis du procureur, le tribunal est lié par les décisions de la Cour suprême dans Parry Sound, Ville de Montréal et Andrews, et, en ce sens, se doit de considérer le handicap prévu à la Charte; en vertu de ces arrêts, toute discrimination est interdite et l'Employeur devrait faire la preuve qu'il est impossible de composer avec la situation. Or, en l'espèce, il n'y aurait eu aucune preuve de contrainte excessive. De plus, l'avis du Dr Roy démontre un retour possible dans un avenir prévisible alors que pendant trois (3) ans et sept (7) mois, il n'y a pas eu de contrainte.

[37] Enfin, le procureur soutient, à l'aide de jurisprudence citée en annexe, que la preuve postérieure est admissible puisqu'elle permet d'établir un certain pronostic devant inciter l'Employeur à continuer d'accommoder l'employée puisqu'il n'a pas de contrainte excessive, d'autant plus qu'il aurait dû faire des démarches pour obtenir des précisions sur le rapport médical. Il demande donc au tribunal d'accueillir le grief et rétablir le lien d'emploi de Mme Dion.

[38] La procureure patronale rétorque que la jurisprudence dont a fait mention le Syndicat (Hydro Québec et Mc Gill) est antérieure à celle citée par l'Employeur et qu'il y a donc eu des changements importants. Elle réitère que le Syndicat n'a pas fait faire d'expertise médicale et n'en n'a pas fait mention dans ses positions formelles. Elle reconnaît cependant qu'on peut admettre une preuve de faits postérieurs mais en autant qu'ils sont pertinents pour clarifier et comprendre l'état de santé de la plaignante. Enfin, la procureure souligne que le seul écoulement du temps constitue une contrainte puisqu'il n'y a pas de pronostic de retour au travail et que l'incertitude demeure sur la capacité de l'employée à exercer ses tâches tout en rappelant que les dispositions conventionnées représentent déjà un accommodement.

[39] La plaignante est victime de la situation, selon le procureur du Syndicat, parce qu'elle n'a pu subir la deuxième (2e) opération et sur laquelle elle n'a aucun contrôle. Son état de santé n'y est pour rien car si elle avait eu son opération en mai 2009, il y aurait eu prestation de travail possible dans un délai raisonnable.

LA DÉCISION ET SES MOTIFS

[40] Avant d'entreprendre l'analyse de la présente affaire, l'arbitre soussigné a communiqué avec le procureur du Syndicat pour connaître sa décision relativement au maintien ou non du dépôt de l'opinion du Dr Roy (S-4). Le procureur a fait part au soussigné qu'il maintenait le dépôt de la lettre S-4 en espérant une nouvelle

convocation pour permettre le contre interrogatoire de son signataire. L'arbitre lui a dit qu'il devait en aviser la procureure patronale et que le tribunal allait faire l'analyse du cas en fonction de cette décision.

[41] Maintenant, le tribunal se doit d'abord de décider de l'admissibilité ou non de la pièce (S-4) énonçant l'opinion du Dr Roy quant à une nouvelle opération et ses éventuels résultats dans le contexte d'un possible retour au travail à prévoir. Il faut, dans un premier temps, situer le contexte puisque avant l'audience, les procureurs ont tenu une conférence téléphonique avec l'arbitre soussigné pour analyser la demande de remise du Syndicat afin d'obtenir une information médicale. La procureure patronale s'y objectant, il fut décidé, après échange et discussions, qu'une remise serait consentie mais que pour un court délai. Ainsi, la première audience devant se tenir le 23 mars 2010, il fut convenu de la reporter au 9 avril 2010. La suite est connue et relatée dans les pages précédentes de la présente.

[42] L'admissibilité d'une preuve de faits postérieurs est généralement reconnue mais elle se doit d'être directement pertinente, c'est-à-dire informer sur l'état de santé de l'employé ou encore, en certains contextes, établir sa capacité à exercer son emploi. En l'espèce, le Dr Roy émet une opinion sur un pronostic conditionnel ce qui se distingue d'une preuve médicale sur l'état de santé du patient. Il est vrai que le médecin opine dans le sens d'un pronostic favorable mais en autant que les conditions se réalisent, soit qu'il y ait opération, qu'elle soit un succès et que la patiente se rétablisse bien; à notre humble avis, ce n'est pas là une preuve médicale sur l'état de santé de madame Dion.

[43] En second lieu, le signataire du document (S-4) étant absent et ne pouvant donc être contre interrogé, le tribunal ne peut passer outre aux règles de preuve et doit permettre à l'autre partie de contre interroger le signataire du document. D'ailleurs, le procureur syndical en convient et c'est pourquoi il proposait une autre audience permettant au médecin de venir témoigner.

[44] Par contre, c'était justement l'objet de la dernière remise consentie par le soussigné malgré l'objection de l'Employeur. Le Syndicat a choisi de déposer un document énonçant l'opinion d'un médecin mais en son absence. Ce seul motif suffit à justifier le refus du dépôt de ce document d'autant plus qu'au paragraphe précédent, on a traité de son contenu et sa qualification.

[45] Enfin, la convention collective, en sa clause 3-12.17, prévoit le dépôt des positions formelles des parties dans un délai imparti. À cet égard, l'arbitre soussigné a déjà rendu une décision sur l'obligation du respect de cette disposition puisque les parties en ont convenu et s'y sont engagées sous réserve toutefois d'une exception. En effet, le dernier paragraphe de cette clause admet qu'exceptionnellement on puisse amener une preuve médicale non prévue au dossier initial. Cependant, la partie, ce faisant, doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête.

[46] Or, en l'espèce, on n'a pas démontré cette preuve puisque la fin d'emploi est connue depuis plus d'un (1) an et l'arbitrage prévu depuis octobre 2009 alors que les positions formelles ont déjà été déposées depuis quelque temps déjà. En ce sens, il

n'apparaît pas exceptionnel qu'aujourd'hui, le médecin chirurgien vienne dire comment il évalue les chances de réussite d'une éventuelle opération, la convalescence requise suite à l'opération sans savoir si elle aura vraiment lieu puisqu'elle a déjà été reportée et rien n'indique qu'elle ne pourrait pas l'être à nouveau.

[47] Dans ce contexte, le tribunal n'a d'autre choix que de refuser le dépôt de cette lettre énonçant l'opinion d'un médecin sur un pronostic basé sur des éléments incertains, sur des probabilités, à savoir l'opération aura-t-elle lieu, sera-t-elle une réussite, la patiente réagira-t-elle bien et quelle sera sa convalescence.

[48] Maintenant le tribunal doit analyser le fond du litige pour répondre au grief de Mme Dion et sa réclamation. Cette dernière conteste son congédiement administratif et exige sa réintégration.

[49] Les faits peuvent succinctement se résumer ainsi : Mme Dion est absente et incapable d'assumer sa tâche depuis trois (3) ans et sept (7) mois pour des raisons de santé; elle a subi une opération qui n'a malheureusement pas solutionné le problème de telle sorte qu'une autre était prévue mais reportée depuis. Durant cette période, l'employée a bénéficié des dispositions conventionnées jusqu'à l'expiration du délai convenu et, par la suite, l'Employeur a accepté de prolonger d'un (1) an le lien d'emploi afin de permettre à madame d'être opérée, récupérer et prévoir son retour au travail. Ce délai d'un (1) an s'avérant insuffisant, on a prolongé d'un autre six (6) mois l'entente avec la convenance du Syndicat. Cependant, à la fin de ce nouveau délai, Mme Dion étant toujours incapable de réintégrer son emploi, l'Employeur, à partir des informations qu'il détenait, à décider de procéder au congédiement administratif de l'employée.

[50] L'Employeur a donc pris sa décision en fonction de la durée de l'absence, de l'inexistence d'une date de retour prévisible, de la présence de limitations sévères (classe IV) et du fait qu'il n'a pu obtenir d'information supplémentaire de la part de l'employée malgré sa demande. Il a donc considéré que Mme Dion ne pouvait démontrer sa capacité à revenir au travail dans un délai raisonnable et dans les circonstances, constatant aucune évolution de la situation et l'impact sur la gestion d'une petite équipe, privée d'un poste dont elle avait besoin, il a pris la décision de mettre fin à l'emploi.

[51] De plus, l'Employeur a soulevé que Mme Dion, par son grief, réclamait la réintégration dans ses fonctions, ce qu'il ne pouvait lui consentir puisqu'elle était incapable d'accomplir ses fonctions. Le Syndicat interprète ce libellé comme la réclamation du maintien du lien d'emploi pour permettre à la salariée de réintégrer son poste lorsqu'elle en sera capable. Sur cet aspect, il apparaît compréhensible que Mme Dion n'ait pu réclamer son poste en sachant qu'elle ne pouvait en exercer les tâches mais dans l'optique de le reprendre dès qu'elle en sera capable.

[52] Maintenant, on doit se questionner sur la conduite de l'Employeur à savoir si elle a été discriminatoire ou abusive dans l'exercice de son devoir d'accommodement.

[53] Dans un premier temps, il s'est conformé à la convention collective en appliquant intégralement les dispositions prévues à cet effet. À la fin de cette application,

l'Employeur a accordé, par entente écrite, à Mme Dion, une prolongation de son lien d'emploi, soit jusqu'au 29 août 2008 en spécifiant qu'il se réservait le droit, à l'échéance, de procéder au congédiement administratif. En août 2009, la situation persiste et l'Employeur, en accord avec le Syndicat, convient d'une nouvelle entente pour prolonger le lien jusqu'au 17 mars 2009. Il y était prévu que si Mme Dion était toujours inapte au travail, elle devrait fournir un certificat médical l'attestant et l'Employeur se réservait toujours le droit de procéder au congédiement administratif.

[54] Il faut noter que Mme Dion n'a pas produit le dit certificat et a répondu à l'Employeur qu'elle n'avait pas d'information supplémentaire. Le Syndicat n'est pas, non plus, intervenu avant l'expiration de l'entente (E-3). Après évaluation de la situation, il fut décidé de mettre fin à l'emploi de la salariée compte tenu de la situation qui n'évoluait pas et des besoins du service.

[55] La jurisprudence en telle matière varie selon les cas et leur analyse au mérite, même s'il y a des tenants de la théorie à l'effet que les conditions conventionnées constituent déjà un accommodement et qu'il peut être suffisant. L'arbitre J.-M. Lavoie a bien énoncé ce point de vue dans une décision arbitrale citée en annexe :

> « L'accommodement raisonnable, sous réserve de la contrainte excessive, est une question de faits qui doit être appréciée dans chaque cas, à la lueur des différents facteurs rappelés par la jurisprudence. L'obligation d'accommodement peut épouser plusieurs formes et elle n'est pas nécessairement limitée au seul aménagement des tâches permettant à la salariée d'accomplir ses fonctions les plus essentielles. Certaines formes d'accommodement sont déjà prévues à la convention, par exemple, le retour progressif, ou l'assurance-salaire, mais l'obligation de l'employeur ne se limite pas toujours à ce qui est déjà prévu au texte de la convention. La preuve a démontré, dans le présent dossier, que l'employeur avait déjà accommodé la plaignante dans le passé. » (...)
>
> « Rappelons qu'il appartenait à l'employeur de faire cette preuve en démontrant que toute autre forme d'accommodement, au moment du congédiement, aurait impliqué pour lui une contrainte excessive. Cette preuve aurait été établie, comme la jurisprudence l'a rappelée à plusieurs reprises, si l'employeur avait démontré que la plaignante était alors dans l'impossibilité totale de fournir sa prestation normale de travail dans un avenir prévisible. Les tribunaux reconnaissent alors que le maintien du lien d'emploi, de façon indéterminée, constitue une mesure d'accommodement qui entraîne nécessairement une contrainte excessive. »

[56] La Cour d'appel (en annexe), sous la plume de l'honorable juge France Thibault, a précisé ce point de vue en affirmant que la convention collective ne permet pas le congédiement pour la seule raison que le salarié n'est pas disponible mais il peut y avoir fin d'emploi si le travailleur ne peut exercer ses tâches dans un avenir raisonnable.

[57] En relation avec l'application de la Charte et la notion de handicap, ainsi s'exprimait l'honorable juge dans la même décision :

> « Telle que rédigée, la clause 3-1.18 de la convention collective ne permet pas à l'employeur de congédier un salarié, de façon automatique, à la fin de la période d'assurance-traitement; il pourra cependant le faire dans le cas où le salarié n'est pas en mesure d'établir sa capacité de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnable. Cette façon d'interpréter la clause est non seulement conforme aux règles prévalant en droit du travail, mais elle permet aussi de satisfaire les exigences de la Charte. En effet, dans la situation où la fin de l'emploi résulte de l'incapacité du salarié de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnable, ce n'est pas tant son handicap qui fonde la mesure de congédiement que son incapacité de remplir les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail. »

[58] Dans le même sens, la Cour suprême en rappelant ce dernier jugement, a ajouté :

> « L'obligation d'accommodement est donc parfaitement conciliable avec les règles générales du droit du travail, tant celle qui impose à l'employeur l'obligation de respecter les droits fondamentaux des employés que celle qui oblige les employés à fournir leur prestation de travail. L'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible. » (...)
>
> « (...) si l'employeur démontre que, malgré les accommodements, l'employé ne peut reprendre son travail dans un avenir raisonnablement prévisible, il aura satisfait à son fardeau de preuve et établi l'existence d'une contrainte excessive. »

[59] Qu'en est-il en l'espèce? À l'expiration de l'assurance traitement, l'Employeur a convenu de d'autres mesures d'accommodement en prolongeant le lien d'emploi pendant une autre année et demi dans l'espoir que la plaignante puisse récupérer sa capacité d'exercer son emploi. Ce ne fut malheureusement pas le cas et l'Employeur, conformément à la dernière entente (E-3) signée avec le Syndicat et l'employée, a évalué la situation avec toutes les informations qu'il a pu obtenir.

[60] Il est donc arrivé à la conclusion que, non seulement l'employé était toujours incapable d'accomplir ses tâches, mais qu'il n'y avait pas vraiment de date prévisible de retour au travail. En effet, on savait bien qu'il devait y avoir une seconde opération mais sans en connaître la date précise; de plus, il devenait difficile de présumer de cette date puisqu'il y avait déjà eu report. Il faut aussi considérer certains autres inconnus tels les résultats de l'intervention, la réaction et convalescence de la patiente et la récupération de sa capacité à occuper son emploi.

[61] Donc, après trois (3) ans et sept (7) mois, l'application de la convention collective et deux (2) autres mesures d'accommodement, on ne savait toujours pas si l'employée deviendrait capable d'exercer sa fonction et si oui, dans quel avenir. À cela, il faut ajouter certaines préoccupations administratives puisque dans une petite équipe demeurait un poste inoccupé alors que le service doit répondre aux besoins. Dans ce contexte, on ne peut prétendre que l'Employeur avait en main une preuve de la capacité de l'employée à occuper son emploi dans un avenir prévisible. Bien qu'il soit malheureux d'arriver à une telle conclusion, le tribunal se doit de constater que l'Employeur a satisfait à son obligation et qu'on ne peut lui imposer dans un contexte aussi incertain de prolonger indéfiniment l'accommodement.

[62] Dans le même sens concluait notre collègue Gilles Lavoie dans une décision arbitrale rendue en mai 2009 et citée en annexe :

> « Même si une telle conclusion n'est pas facile à formuler, il y a lieu de constater que la preuve de la capacité du plaignant d'occuper à nouveau son emploi de façon continue et acceptable n'ayant pas été faite, ce dernier demeure incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible malgré les mesures d'accommodement convenues. L'employeur a donc satisfait à son obligation. »

[63] Ainsi, après analyse approfondie et réflexion, le tribunal en arrive donc à la conclusion que l'Employeur était en droit de prendre une telle décision avec l'information qu'il détenait à ce moment-là d'autant plus qu'il avait déjà consenti à des mesures d'accommodement.

[64] Le tribunal, après avoir analysé la preuve et l'argumentation, considéré la doctrine et la jurisprudence, et sur le tout délibéré en présence des assesseurs, le tout en conformité avec la loi et la convention collective

- **Considère qu'il n'a pas à intervenir dans la décision de l'Employeur et, en conséquence**
- **Rejette le grief de Madame Ginette Dion**

En foi de quoi, j'ai signé à Québec le 27 mai 2010

Pierre A. Fortin, arbitre

Annexe

REÇU LE
2 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

ANNEXE

Documentation citée et consultée

1. *Syndicat de la Fonction Publique du Québec et Gouvernement du Québec (Fonds de construction et amélioration réseau routier)*, Tribunal d'arbitrage, 25 mai 2009, Arbitre Gilles Lavoie
2. *Hydro-Québec et Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000*, 2008 CSC 43
3. *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) et Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, 2007 CSC 4
4. *Le procureur général du Québec c. Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, C.A., 31 mars 2005, Honorables Melvin L. Rothman, Thérèse Rousseau-Houle et France Thibault
5. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2680 et Institut universitaire de gériatrie de Montréal*, Tribunal d'arbitrage, 18 janvier 2007, Arbitre Me Jean-Marie Lavoie
6. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (F.I.Q.) et Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke*, Tribunal d'arbitrage, 17 février 2007, Arbitre Me Richard Guay
7. *Hôpital Laval et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3300*, Tribunal d'arbitrage, D.T.E. 2009T-219
8. *Syndicat des travailleurs(euses) de Polystar & Polyfilm (CSN) et Emballages Polystar inc.*, Tribunal d'arbitrage, 15 août 2005, Arbitre Louise Viau
9. *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec*, Tribunal d'arbitrage, 14 mai 2007, Arbitre Me Yvan Saintonge
10. *Syndicat de la fonction publique du Québec et Gouvernement du Québec*, Tribunal d'arbitrage, 13 juin 2008, Arbitre Me Claudette Ross
11. *Autocar Connaisseur inc. et Motor Coach Canada*, 2005 TCDP 5
12. *Syndicat Canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, local 143 et Goodyear Canada inc.*, Tribunal d'arbitrage, 28 avril 2006, Arbitre Gilles Lavoie
13. *Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, local 143 et Goodyear Canada inc.*, Tribunal d'arbitrage, 10 mai 2007, Arbitre Gilles Lavoie
14. *Syndicat des employé-é-es de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec (SCFP/FTQ), section locale 2000 et Hydro-Québec*, Tribunal d'arbitrage, 21 novembre 2007, Arbitre Me Denis Tremblay

15. *Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound c. Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324*, 2003 CSC 42

16. *Québec (C.D.P.D.J.) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665

17. *Andrews c. Law Society of British Colombia*, [1989] 1 R.C.S. 143

18. *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3

19. *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c. C-12, art. 1 à 22

REÇU LE
15 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

n° de dépôt :

Date : 14 juin 2010

DEVANT: ME DENIS GAGNON, ARBITRE
M. BERNARD TASCHEREAU, ASSESSEUR PATRONAL
M. PIERRE RIOPEL, ASSESSEUR SYNDICAL

Fonds de conservation et d'amélioration du réseau routier
« l'employeur »

Et

Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
« le syndicat »

Personne visée : Pierre Baillargeon

Grief patronal: 000014 greffe no. 04-03-000899
Nature du litige : réclamation d'une somme de 229 100$

Procureur du syndicat : Me Robert Dury
Procureur de l'employeur : Me Gabrielle Tousignant

Date d'audience : 19-02-10

SENTENCE ARBITRALE INTÉRIMAIRE

PRÉLIMINAIRES

[1] Le 2 novembre 2006, l'employeur dépose un grief (G2) par lequel il réclame à Pierre Baillargeon une somme de 229 100$, plus les intérêts.

[2] Le syndicat soulève un moyen préliminaire par lequel il demande au tribunal d'arbitrage de rejeter le grief parce qu'il serait prescrit.

RÉSUMÉ DE LA PREUVE

[3] La preuve est basée sur des admissions et le dépôt de documents.

[4] Le 25 novembre 2003, le Procureur général du Québec dépose une requête introductive d'instance (S1) en Cour supérieure demandant au tribunal de condamner Pierre Baillargeon à payer la somme de 229 100$ avec intérêts.

[5] Pour les fins du présent grief, les parties admettent les faits allégués aux paragraphes 2 et 3 et 8 à 16 de la requête introductive d'instance (S1). Ils peuvent être résumés ainsi.

[6] Pierre Baillargeon était un agent d'évaluation foncière au ministère des Transports. Dans le cadre d'une expropriation, il a négocié une entente qui a donné lieu à un acte de vente signé par le ministère et un exproprié pour un montant de 285 000$. Étant informé d'irrégularités, le ministère a demandé une nouvelle évaluation qui a établi la valeur de l'indemnité d'expropriation à 55 900$. Le 15 avril 2003, l'enquêteur du ministère remet un rapport final indiquant que Pierre Baillargeon a commis des fautes graves et des manœuvres frauduleuses. Il a été congédié le 15 mai 2003.

[7] Le 5 janvier 2004, le syndicat dépose une déclaration d'intervention (S2). Il prétend notamment que l'arbitre de grief a une compétence exclusive et il conteste la compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure. Le Procureur général s'oppose à cette demande d'intervention (S3). La Cour rejette cette opposition et elle permet l'intervention (S4).

[8] Le 19 février 2004, le syndicat présente une requête pour rejet de la déclaration introductive d'instance (S5). Il invoque toujours que l'arbitre est le seul compétent pour décider de la réclamation de l'employeur et demande de déclarer l'absence de compétence *ratione materiae* de la Cour supérieure. Il demande aussi à la Cour de déclarer illégale la dernière partie de la clause 9-2.05 de la convention collective qui prévoit que l'arbitre ne peut pas accorder des dommages-intérêts

[9] Le 9 décembre 2004, la Cour supérieur rend son jugement (S6). Elle accueille la requête du syndicat et se déclare incompétente pour entendre l'action et elle la rejette. Elle ne

décide pas de la demande de déclarer illégale une partie de la clause 9-2.05, parce que cette question relève de la compétence exclusive de l'arbitre.

[10] Le procureur général porte le jugement en appel. Dans son mémoire (G3), il demande à la Cour d'appel d'infirmer le jugement de première instance et de déclarer que la Cour supérieure est compétente, sinon lui permettre de soumettre son grief à l'arbitrage conformément à l'article 2895 C.C.Q.

[11] L'arrêt de la Cour d'appel est rendu le 25 septembre 2006 (S7). Il est court. Je le cite au long :

> [1] Le juge de première instance n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a jugé que c'est l'arbitre qui a compétence pour décider si la clause 9-2.05 de la convention collective est illégale ou inopérante face aux dispositions habilitantes du *Code du travail* ou, si elle peut s'appliquer, dans quelle mesure et comment peut-elle s'appliquer. Il est bien reconnu, en effet, que ces questions entrent dans le champ de la compétence d'interprétation et d'application de la convention collective qui est dévolue à l'arbitre par la loi.
>
> [2] Dans une situation comme celle en l'espèce, il importe cependant d'éviter la «privation réelle du recours ultime». Ce risque existe si, par exemple, l'arbitre saisi du grief de l'appelant en venait à la conclusion qu'il n'a pas compétence pour l'entendre. Compte tenu des règles de la prescription extinctive, l'appelant serait alors sans recours.
>
> [3] Dans de telles circonstances, plutôt que de rejeter le recours, il aurait mieux valu que le premier juge suspende la requête introductive d'instance devant la Cour supérieure jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue sur le grief. Même si l'appelant n'en a pas fait expressément la demande, la conclusion de suspension est incluse dans sa demande principale visant à faire rejeter l'exception déclinatoire de l'intimé et à permettre à son recours en dommages de se continuer devant la Cour supérieure.
>
> POUR CES MOTIFS
>
> [4] ACCUEILLE l'appel pour partie;
>
> [5] MODIFIE le jugement de première instance à la seule fin de remplacer la conclusion de rejet de l'action du demandeur par la conclusion suivante :
>
> SUSPEND l'action du demandeur jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue sur son grief;
>
> [6] Sans frais.

[12] On l'a vu, l'employeur a déposé le grief le 2 octobre 2006 (G2).

LES DISPOSITIONS PERTINENTES

[13] De la convention collective, les parties réfèrent aux dispositions suivantes :

> **9-1.08** La Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor ou la ou le sous-ministre peut soumettre un grief par écrit au syndicat, dans les trente (30) jours suivant une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci, ou le mettre à la poste à l'intérieur de ce délai. Ce grief doit contenir un exposé

sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

1-1.01 *n)* «sous-ministre» : sous-ministre d'un ministère, dirigeante ou dirigeant d'organisme ou leur représentante ou représentant ;

9-2.05 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

[14] Du Code civil du Québec, les parties réfèrent aux articles suivants :

1474. Une personne ne peut exclure ou limiter sa responsabilité pour le préjudice matériel causé à autrui par une faute intentionnelle ou une faute lourde; la faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossières.

Elle ne peut aucunement exclure ou limiter sa responsabilité pour le préjudice corporel ou moral causé à autrui.

2895. Lorsque la demande d'une partie est rejetée sans qu'une décision ait été rendue sur le fond de l'affaire et que, à la date du jugement, le délai de prescription est expiré ou doit expirer dans moins de trois mois, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de trois mois à compter de la signification du jugement pour faire valoir son droit.

Il en est de même en matière d'arbitrage; le délai de trois mois court alors depuis le dépôt de la sentence, la fin de la mission des arbitres ou la signification du jugement d'annulation de la sentence.

2925. L'action qui tend à faire valoir un droit personnel ou un droit réel mobilier et dont le délai de prescription n'est pas autrement fixé se prescrit par trois ans.

SOMMAIRE DE LA POSITION DES PARTIES

Le délai de prescription du grief patronal selon la convention collective

[15] **Le syndicat** invoque le non respect du délai de 30 jours prévu à la clause 9-1.08 pour le dépôt d'un grief patronal. Pour que le grief ne soit pas prescrit, il doit respecter le délai de la convention collective ou être autorisé autrement par une disposition législative. Le litige porte sur la légalité de la clause 9-2.05, question qui relève de la compétence exclusive de l'arbitre. Ainsi, le délai de prescription de 3 ans prévu à l'article 2925 C.c.Q n'est pas applicable.

[16] **L'employeur** soutient que le délai de 30 jours de la clause 9-1.08 ne s'applique pas parce qu'il ne s'agit pas d'un grief du Conseil du Trésor, mais du ministère, et que la clause est silencieuse quant au grief provenant du ministère. Il faudrait donc appliquer le délai de 6 mois prévu à l'article 71 du Code du travail.

[17] **Le syndicat** répond que le sous-ministre, nommé à la clause 9-1.08, est le responsable de la gestion des ressources humaines dans le ministère. Ainsi, même un grief du ministère est assujetti au délai de 30 jours. De toute façon, la requête introductive d'instance a été déposée

plus de 6 mois (25-11-03) après le dépôt du rapport de l'enquêteur (15-04-03) et du congédiement (15-05-03) date à laquelle l'employeur a une connaissance des faits à l'origine de son grief.

L'état du droit en 2003

[18] **L'employeur** soutient qu'il a déposé sa requête introductive d'instance le 25 novembre 2003 en tenant compte de l'état du droit tel qu'établi par la Cour d'appel ***(Procureur général du Québec c. Gabriel Dessureault, CA 500-09-006801-989, AZ-50086963)***. Cet arrêt décide qu'en application d'une clause semblable à la clause 9-2-05, le salarié pouvait réclamer des dommages devant les tribunaux de droits communs qui conservent une compétence résiduelle, lorsque l'arbitre n'a pas compétence en vertu de la convention collective. Il a donc exercé un recours civil et il l'a fait à l'intérieur du délai de 3 ans prévu à l'article 2925 C.c.Q.

[19] À cet égard, **le syndicat** soutient que l'employeur plaidait dans l'affaire Dessureault une renonciation des parties à leur droit de se réclamer des dommages. Il ne s'agissait pas d'une situation mettant en cause l'ordre public. Or, l'employeur ne pouvait pas ignorer qu'il s'agissait dans notre cas d'une faute lourde et qu'il était contraire à l'ordre public de renoncer à des dommages dans un tel cas.

[20] L'**employeur** reconnaît que l'arbitre a compétence pour interpréter et appliquer la clause 9-2.05. Les parties n'ont pas décidé de transférer la compétence aux tribunaux civils, mais elles ont renoncé à se réclamer entre elles des dommages et intérêts. La clause 9-2.05 n'est pas opposable en cas de faute lourde et intentionnelle, selon l'article 1474 C.c.Q., mais cela est reconnu seulement depuis la décision dans l'affaire Isidore Garon ***([2006] 1 R.C.S. 27)*** qui a pour effet d'incorporer dans la convention collective les dispositions compatibles du Code civil.

[21] D'alleurs, **l'employeur** n'a su que récemment que le syndicat admettait qu'il s'agissait d'une faute lourde. S'il avait soumis son grief à l'arbitrage à l'époque, l'arbitre aurait pu conclure qu'il ne s'agissait pas d'une faute lourde et l'employeur aurait alors perdu son recours devant la Cour supérieure.

[22] **L'employeur** soumet que c'est l'arrêt de la Cour d'appel ***(Procureur général du Québec c. Marie-Micheline Désir, 2008 QCCA 1755, AZ-50513176)*** du 19 septembre 2008

qui rend la clause 9-2.05 inopérante parce que contraire à l'ordre public et qui règle définitivement la question du pouvoir de l'arbitre de décider de la portée de cette clause. Depuis, le droit est clair et l'employeur doit faire un grief pour réclamer des dommages. Ce n'était pas le cas en 2003.

[23] Selon **le syndicat**, l'arrêt Parry Sound avait réglé cette question dès 2003.

L'arrêt de la Cour d'appel dans le présent dossier (S7)

[24] **L'employeur** prétend que l'arrêt de la Cour d'appel dans le présent dossier (S7) confirme que c'est l'arbitre qui a compétence et il suspend l'instance précisément pour permettre d'aller devant l'arbitre, donc de faire un grief, ce qu'il a fait 7 jours plus tard. L'arrêt statue sur une requête en irrecevabilité, et ne décide pas sur le fond. L'employeur avait donc un délai de 3 mois suivant l'article 2895 C.c.Q.

[25] Pour **le syndicat**, cet arrêt précise que la clause 9-2.05 doit être interprétée par l'arbitre. Il n'a pas pour effet de rejeter la demande sans rendre une décision sur le fond de l'affaire, mais plutôt de suspendre la procédure jusqu'à ce qu'un arbitre décide de la question. La Cour peut suspendre la procédure, mais elle ne peut pas faire renaître un droit déchu ou qui n'existe pas. Ainsi, l'arrêt de la Cour d'appel (S7) n'a pas pour effet d'autoriser l'employeur à déposer un grief.

L'article 2895 C.c.Q

[26] **L'employeur** prétend qu'il avait un délai de 3 mois de la date de l'arrêt de la Cour d'appel pour déposer son grief, ce qu'il a fait 7 jours après.

[27] Dans les commentaires du ministre de la Justice, il est prévu que l'article 2875 prolonge l'effet de l'interruption de la prescription par un délai additionnel de trois mois, que la prescription soit acquise ou non.

[28] Il présente une jurisprudence selon laquelle l'article 2895 s'applique aux situations d'arbitrage de grief ***(Société de Transport de la Communauté Urbaine de Québec c. Syndicat des salariés de garage de la S.T.C.U.Q.-CSN et Serge Lemelin et autres, AZ-00142168, 12 septembre 2000, arbitre Jean-Louis Dubé et Georges Roberge et Régie des assurances agricoles du Québec, AZ50066389, 21 juin 1999, commissaire du travail Gilberte Béchara)***.

[29] Même lorsque le recours est prescrit, le demandeur bénéficie d'un délai supplémentaire de 3 mois pour faire valoir son droit ***(Mourad Ghanouchi et Annie Harrisson c. Johanne Lapointe, AZ-50529900, CA500-09-017982-075, 9 janvier 2009)***.

[30] **Le syndicat** soutient que «le délai de prescription expiré» dont parle l'article 2895 est, dans notre cas, celui du recours à l'arbitrage. Le recours civil intenté par l'employeur en 2003 ne respectait pas le délai de 30 jours prévu à la convention collective, ni même celui de 6 mois prévu au Code du travail. Le recours du procureur général a donc été pris alors que la prescription du grief était acquise. Il ne pouvait pas faire revivre, par le biais de son action, ni par l'arrêt de la Cour d'appel (S7), un droit qui était éteint. L'intention derrière l'article 2895 est d'empêcher l'effet de la prescription et non de faire revivre un recours déchu.

[31] La jurisprudence ***(Irénée Roy et autres c. Village des Pins Condominium association inc, CS 550-05-010687-013, AZ-50103995, Jean Lamonde c. L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 et La Brasserie Labatt ltée, tribunal du travail, AZ-00147010)*** établit que l'article 2895 ne peut pas s'appliquer lorsque la prescription de l'autre recours est acquise.

ANALYSE ET D ÉCISION

[32] La clause 9-1.08 est claire quant au délai de prescription du grief patronal. Dans tous les cas, qu'il soit déposé par le Conseil du Trésor ou par le sous-ministre d'un ministère ou son représentant, il s'agit d'un délai de 30 jours.

[33] Cela dit, même s'il fallait appliquer le délai de 6 mois prévu au Code du travail, la requête introductive d'instance de l'employeur a été déposée après l'expiration de ce délai. La date la plus tardive que l'employeur peut invoquer comme point de départ de la prescription d'un grief est celle du congédiement puisque c'est le moment où il a lui-même conclu à la commission de la faute qui non seulement a conduit au congédiement, mais aussi qui donnait ouverture à l'action visant à obtenir le remboursement de dommages.

[34] Donc, au moment de déposer la requête le 25 novembre 2003, celle-ci n'est pas prescrite selon l'article 2925 C.c.Q. Cependant, un grief déposé à cette date aurait été prescrit selon la clause 9-1.08 de la convention collective.

[35] La question qui est en litige est donc la suivante. L'article 2895 accorde-t-il un délai de trois mois, après la décision rejetant le mauvais recours sans qu'une décision soit rendue sur le fond, pour déposer le recours valable, même si le délai pour déposer ce recours était déjà expiré au moment où le mauvais recours a été déposé?

[36] L'employeur a cité un ouvrage qui traite de la question avec concision et précision ***(Robert P. Gagnon, Le droit du travail du Québec, 6e édition, les Éditions Yvon Blais)*** :

> **712** – *Délai de grâce* – L'article 2895 C.c.Q. accorde un délai supplémentaire de trois mois au demandeur qui a choisi erronément son forum pour saisir le tribunal de son recours. Ce délai de droit civil s'applique en contexte d'arbitrage de griefs en raison de sa compatibilité avec le régime collectif des relations de travail. La jurisprudence demeure partagée quant à l'applicabilité ou l'inapplicabilité de ce «délai de grâce» pour recourir à l'arbitrage, lorsqu'une partie s'est d'abord adressée au tribunal de droit commun. Qu'il soit lié ou non, il peut être légitime de la part de l'arbitre de s'en inspirer lorsque des impératifs de justice le justifient. Il serait par contre abusif et déraisonnable de permettre à une partie, qui savait ou devait savoir que sa réclamation relevait de la compétence de l'arbitre de grief mais a omis d'entreprendre ce recours en temps utile, qu'elle fasse renaître son droit en s'adressant au tribunal de droit commun pour en obtenir une déclaration d'incompétence et bénéficier du délai supplémentaire de l'article 2895 C.c.Q.

[37] Comme le prétend l'employeur, je suis convaincu qu'il n'a pas déposé le recours civil dans le but précis de faire renaître un grief autrement prescrit. Il n'en demeure pas moins que le fait de l'autoriser à déposer un grief en s'appuyant sur l'article 2895 aurait pour effet de faire renaître un grief qui était prescrit avant qu'il entreprenne le mauvais recours.

[38] Le passage précité fait état d'une jurisprudence partagée quant à l'applicabilité de l'article 2895 pour recourir à l'arbitrage de grief. Or il existe une jurisprudence convaincante confirmant son applicabilité.

[39] Cependant, si les décisions citées par l'employeur confirment l'applicabilité de l'article 2895 à l'arbitrage de grief, elles ne décident pas de la question de savoir ce qui arrive quand le mauvais recours a été déposé après l'expiration du délai de prescription du recours qui aurait dû être déposé.

[40] Sur cette question précise, je partage l'opinion de la commissaire du travail Hélène Bédard selon laquelle l'applicabilité de l'article 2895 ne peut pas avoir pour effet de faire revivre un recours qui est déjà prescrit au moment du dépôt du premier recours ***(France Tanguay c. Université du Québec à Trois-Rivières, AZ-50532297, commissaire du travail Hélène Bédard, 12 janvier 2009).***

[41] Ce qui supporte cette opinion quant à moi, est le fait que, si l'article 2895 a pour effet de ne pas faire perdre un droit à une personne seulement parce qu'elle aurait entrepris un mauvais recours, il ne doit pas avoir pour effet de priver l'autre partie du bénéfice d'une prescription qui était acquise avant l'exercice de ce mauvais recours.

[42] Quand on lit, dans les commentaires du ministre de la Justice «*Que la prescription soit acquise ou non, l'article 2895 prolonge l'effet de l'interruption par un délai additionnel de trois mois, afin de permettre au demandeur de faire valoir à nouveau son droit*», il est question de la prescription qui serait acquise au cours de l'exercice du mauvais recours, mais pas de celle qui aurait été acquise avant que ce mauvais recours soit entrepris.

[43] La prescription d'un recours bénéficie au défendeur, notamment en le libérant de la menace d'une action contre lui. Trente jours après son congédiement, Pierre Baillargeon était libéré de la menace qu'un grief soit déposé contre lui.

[44] Six mois plus tard, il est l'objet d'une action civile. Par l'intervention du syndicat, il se défend avec succès en invoquant l'absence de compétence du tribunal. L'article 2895 ne peut pas avoir pour effet de faire renaître la menace dont il était libéré qu'un grief soit déposé contre lui.

[45] L'employeur invoque que l'état du droit en 2003, le forçait à prendre un recours civil plutôt que de faire un grief. L'affaire Dessureault invoquée par l'employeur était différente et elle ne tranchait pas la question que pose la présente affaire, celle de la compétence de l'arbitre pour accorder des dommages à la suite de la commission d'une faute lourde.

[46] Malgré l'affaire Dessureault, l'employeur devait savoir que le recours au grief était possiblement le recours valable compte tenu de la situation.

[47] L'employeur dit n'avoir su que récemment que le syndicat admettait qu'il s'agissait d'une faute lourde. Mais, il avait toutes les informations pour tirer sa propre conclusion en 2003, et il l'a d'ailleurs fait en procédant au congédiement du salarié.

[48] Il invoque aussi qu'il aurait été privé de son recours s'il avait déposé un grief et que l'arbitre avait conclu qu'il ne s'agissait pas d'une faute lourde. Au contraire, dans un tel cas, l'article 2895 aurait pu s'appliquer puisque le grief aurait été déposé à l'intérieur du délai prévu pour exercer le recours civil. En exerçant le recours civil sans déposer un grief, il a déposé le mauvais recours après l'expiration du délai prévu pour déposer le recours valable.

[49] L'employeur ne peut pas prétendre que la décision de la Cour d'appel (S7) est une autorisation de présenter un grief à l'arbitrage.

[50] L'arrêt S7 suspend le recours civil jusqu'à ce que la décision soit rendue sur son grief. Il n'est pas évident de savoir si la Cour d'appel a tenu pour acquis que l'employeur avait déjà déposé un grief. Le jugement de la Cour supérieure (S6) faisait mention du fait que l'employeur n'avait pas déposé de grief. Dans son mémoire (G3), le procureur général demandait subsidiairement à la Cour de lui permettre de soumettre son grief à l'arbitrage. La Cour a-t-elle compris du mémoire de l'employeur qu'il demandait qu'on lui permette de poursuivre un grief déjà déposé ou qu'il demandait l'autorisation d'en déposer un? L'arrêt ne permet pas de le savoir.

[51] Mais, un tribunal ne peut pas autoriser une partie à déposer un recours qu'elle ne serait pas autrement autorisée à déposer par une disposition législative. Ainsi, on ne peut pas conclure à l'existence d'un recours valable seulement en raison de la conclusion de l'arrêt de la Cour d'appel. Il aurait fallu que, dans les faits, le grief de l'employeur ne soit pas prescrit.

Pour ces motifs, le tribunal d'arbitrage

Conclut que le grief patronal est prescrit,

Rejette le grief.

Denis Gagnon, arbitre

REÇU LE
15 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

REÇU LE
15 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

REÇU
2010 -05- 12
Direction des affaires juridiques
Secrétariat du Conseil du trésor

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

QUÉBEC, 7 mai 2010

DEVANT L'ARBITRE : Me JEAN-GUY ROY

AUDIENCE TENUE LE : 28 janvier 2010

À : QUÉBEC

GRIEFS NOS : 45371; 45372; 45373

NOS DU GREFFE : 07-06-005401; 07-06-005402; 07-06-005403

POUR L'ASSOCIATION : Me LUC BRUNEAU

POUR LE GOUVERNEMENT : Me KARL LEFEBVRE

OBJET : Rémunération lors d'une journée de tempête

ASSOCIATION DES JURISTES DE L'ÉTAT
(Griefs de Mes Danie Daigle, Isabelle Giguère, Karine Grignon)

Et

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (MINISTÈRE DE LA JUSTICE)

SENTENCE ARBITRALE

PRÉLIMINAIRES

[1] L'audition des présents griefs s'est tenue à Québec le 28 janvier 2010.

[2] M^e^ Luc Bruneau (Directeur de la permanence) représente l'Association des juristes de l'État (l'Association). M^e^ Karl Lefebvre (Direction des Affaires juridiques, Secrétariat du Conseil du trésor) représente le Gouvernement du Québec (ministère de la Justice) (l'Employeur).

[3] Les parties reconnaissent que l'arbitre soussigné est valablement saisi des présents griefs et que les procédures de griefs et d'arbitrage prévues à la convention collective ont été respectées.

[4] Les parties demandent que l'arbitre conserve compétence dans l'éventualité qu'il faille disposer d'une question de quantum.

LES GRIEFS

[5] Le 11 avril 2008, M^es^ Danie Daigle et Isabelle Giguère précisent avoir été incapables, compte tenu des conditions climatiques qui prévalaient, de se rendre au travail le 5 mars 2008 et contestent le fait que l'Employeur avait refusé de leur accorder une autorisation d'absence avec traitement pour cette journée, à moins qu'elles ne recourent à leur banque de congés de maladie ou leur banque de vacances (S-4 et S-5). Elles demandent que l'Employeur leur accorde une absence avec traitement pour cette journée du 5 mars 2008. À titre subsidiaire, elles demandent qu'une absence avec traitement soit autorisée à partir du moment où l'Employeur a décidé, cette dernière journée, de fermer ses bureaux.

[6] Dans un grief daté également du 11 avril 2008, M^e^ Karine Grignon invoque les mêmes faits et demande que son employeur lui accorde une absence pour l'avant-midi du 5 mars 2008 pour responsabilités parentales et qu'il n'exige pas une autorisation d'absence pour l'après-midi de cette même journée.

AUDITION

[7] Une journée d'audience a été tenue le 28 janvier 2010 au cours de laquelle les parties ont procédé à l'administration de leur preuve et à leur argumentation respectives.

[8] À la fin de l'audience, le tribunal a requis du procureur de l'Employeur des représentations supplémentaires sur le statut qui devait être accordé à la politique gouvernementale concernant la fermeture des bureaux en raison d'une tempête.

[9] Le 9 avril 2010, le procureur de l'Employeur informait l'arbitre que celui-ci avait fait droit aux griefs précités et qu'il n'y avait alors plus lieu de rendre une décision dans la présente affaire.

[10] Le 13 avril 2010, le procureur de l'Association a demandé à l'arbitre de prendre acte, par décision écrite, que l'Employeur faisait droit aux griefs des plaignantes et de réserver sa compétence pour fixer le *quantum*, le cas échéant.

[11] Compte tenu des circonstances de la présente affaire et des dispositions de l'article 100.3 du *Code du travail*, l'arbitre est d'avis qu'il se doit de donner acte à la présente situation et de conserver compétence dans l'éventualité qu'il faille disposer d'une question de quantum.

DISPOSITIF

[12] POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :

12.1. DONNE ACTE au fait que le Gouvernement du Québec (ministère de la Justice) a fait droit aux griefs du 11 avril 2008 de M^es^ Danie Daigle, Isabelle Giguère et Karine Grignon;

12.2. CONSERVE compétence dans l'éventualité qu'il faille disposer d'une question de quantum.

Me JEAN-GUY ROY, arbitre

REÇU LE
15 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

TRIBUNAL D' ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
District de Montréal

DATE : 14 juin 2010
Référence : GLA10527

DEVANT L'ARBITRE : GILLES LAVOIE

Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec

ci-après le "syndicat"

Et

Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail
ci-après " l'employeur"

REÇU LE
21 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

Plaignant (e) : Monsieur Marcel Tremblay

Grief(s) N° : 04-03-007522 / (55803)

Convention collective : 2003 – 2010

SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE
(En vertu du Code du travail du Québec, art. 100)

Il s'agit d'une sentence qui dispose d'une objection présentée par le Syndicat en cours d'audience qui s'oppose au dépôt, par l'Employeur, d'un document non déposé lors de l'établissement des positions formelles tel que prévu à la convention collective.

PRÉLIMINAIRES

[1] Le soussigné a été désigné par les parties, par l'entremise du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de la Fonction Publique, pour entendre et disposer d'un grief opposant les parties.

[2] L'audience de la présente affaire a été fixée au 9 avril 2010 et a débuté à cette date.

Dès l'ouverture, après le dépôt des pièces constitutives de l'instance, les procureurs des deux parties ont procédé à faire les admissions d'usage et ont ainsi reconnu que la procédure interne avait été correctement suivie et que l'arbitre avait juridiction pour disposer du litige tel que soumis.

[3] Dans le cadre de la preuve patronale, après avoir commencé l'interrogatoire du plaignant, le procureur patronal a proposé l'introduction en preuve d'un document non déposé lors de l'établissement des positions formelles, tel que prévu à la convention collective.

[4] La procureure syndicale s'est formellement opposée au dépôt de ce document et a saisi le Tribunal d'une objection basée sur le non-respect de la convention collective en regard du chapitre 9-0.00 et, en particulier, de la clause 9-1.16 qui prévoit des règles particulières relatives au dépôt d'une pièce en preuve.

L'audience a alors été suspendue et les procureurs ont procédé à présenter une argumentation écrite sur cette question. Ultérieurement, le soussigné a délibéré avec les assesseures désignées par les parties le 9 juin suivant.

L'OBJECTION PRÉLIMINAIRE

[5] Lors de l'audience tenue le 9 avril dernier, l'Employeur a déposé la pièce (P-5), soit les relevés d'utilisation Internet par le plaignant de juin à novembre 2008. Par la suite, l'employeur a voulu introduire en preuve, afin de contredire le plaignant, une version plus détaillée de la pièce (P-5) et le Syndicat s'est opposé en alléguant qu'il ne s'agissait pas d'une pièce jointe à la position formelle de l'employeur.

LA CONVENTION COLLECTIVE

[6] Le texte de la clause 9-1.16 de la convention collective est libellé ainsi :

> « **9-1.16 Établissement des positions formelles**
>
> Aux fins de la médiation et de l'arbitrage, chaque partie établit sa position au moyen du formulaire préparé à cette fin par l'employeur. Le formulaire doit contenir un exposé sommaire des faits et doit énoncer les objections préliminaires et, à titre indicatif, les autres questions de droit à débattre. Une copie de toutes les pièces, y compris un rapport médical, un rapport d'expertise, une photo

graphie, une bande sonore ou vidéo, qu'une partie entend mettre en preuve doit être jointe au formulaire.

(...)

Une partie ne peut soulever lors de l'audition une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final ni mettre en preuve une pièce dont copie n'a pas été jointe à son dossier final.

Malgré ce qui précède, une partie peut exceptionnellement lors de l'audition, soulever une objection préliminaire non mentionnée à son dossier final ou soumettre en preuve une pièce dont copie n'a pas été jointe à son dossier final. Le cas échéant, la partie demanderesse doit démontrer le caractère exceptionnel de sa requête devant l'arbitre à moins d'une admission de l'autre partie quant à la recevabilité de la requête. »

L'ARGUMENTATION

[7] En débutant la présentation de son argumentation, le procureur de la partie patronale a soumis que le tribunal devait répondre à trois questions :

1- Est-ce que le document que l'employeur souhaite introduire en preuve est une nouvelle pièce où n'est qu'une version plus détaillée de la pièce (P-5) jointe à la position formelle de l'employeur ?

2- Si le tribunal est d'avis qu'il s'agit d'une nouvelle pièce, est-ce que l'employeur a l'obligation de joindre la version plus détaillée de la pièce (P-5) à sa position formelle puisqu'il souhaite se servir de cette pièce pour attaquer la crédibilité du salarié ?

3- Si le tribunal répond par l'affirmative à la question deux, est-ce que l'employeur est face à des circonstances exceptionnelles au sens de la clause 9-1.16 de la convention collective le justifiant de déposer la version plus détaillée de la pièce (P-5) ?

[8] Répondant ensuite aux questions qu'il pose, le procureur soumet qu'à l'égard de la première question, les deux pièces comportent les mêmes renseignements soit la date de la visite, l'heure de la visite et l'adresse du site visité. Ce qui diffère est essentiellement le fait que dans le nouveau document, des renseignements supplémentaires apparaissent après chaque inscription indiquant notamment l'adresse complète du site visité.

[9] Pour l'employeur, il ne s'agit donc pas d'une nouvelle preuve et en cela il ne devrait pas être privé de son droit de déposer une version plus détaillée d'un document qu'il a déjà joint à sa position formelle.

[10] En regard de la deuxième question, l'employeur soumet que son obligation en vertu de la clause 9-1.16 de la convention collective n'est pas de produire toutes les pièces qu'il a en sa possession, mais uniquement celles qu'il entend mettre en preuve.

[11] Pour le procureur, compte tenu de son fardeau, eu égard aux reproches formulés au plaignant, l'employeur n'avait pas envisagé la nécessité de déposer le document plus détaillé. Ce n'est que suite au témoignage du plaignant qui a menti, selon le procureur, à plusieurs reprises relativement à sa fréquentation d'Internet, que ce document devient nécessaire pour démontrer que le salarié a sciemment menti lorsqu'il a témoigné. Il soumet ensuite un exemple détaillé qui illustre, selon lui, la situation créée par les réponses du plaignant.

[12] Le procureur conclut sur ce point en rappelant qu'il n'a pas à démontrer le caractère exceptionnel de sa demande de déposer la version plus détaillée de la pièce (P-5) au sens de la clause 9 -1. 16 de la convention collective puisqu'il ne s'agit pas d'une pièce qu'il entendait déposer, mais d'une pièce qu'il se voit contraint de déposer afin de contrecarrer le témoignage mensonger du plaignant.

[13] Il ajoute que le droit de contredire un témoin de toute manière est un droit absolu que possède toute partie, lequel droit est d'ailleurs consacré à l'article 314 du *Code de procédure civile* qui énonce que : *« 314. Lorsque la partie a terminé l'interrogatoire du témoin qui l'a produit, toute autre partie ayant des intérêts opposés peut le contre-interroger sur tous les faits du litige et établir de toutes manières les causes de reproches contre lui. »*

[14] Il réfère ensuite le tribunal à un grand nombre de décisions et autorités qui illustrent ce point de vue et rappelle que, bien que cette règle se retrouve au Code de procédure civile, elle n'en demeure pas moins applicable devant un arbitre de griefs puisqu'elle codifie une règle de justice naturelle, le droit de contre-interroger incluant le droit d'attaquer la crédibilité d'un témoin.

[15] Il conclut donc sur cette question que l'intention des parties en adoptant la clause 9-1.16 n'a jamais été de forcer l'employeur à déposer l'ensemble des éléments de preuve contenus à son dossier, mais uniquement ce qu'il entendait mettre en preuve.

[16] Il ajoute que l'employeur est en droit de s'attendre à ce qu'un plaignant dise la vérité et il n'a pas à jouer à la devinette, entre autres, en déposant des pièces au cas où le plaignant mentirait sur un aspect ou sur un autre. Ici, le salarié est le mieux placé pour connaître ses habitudes de navigation et ne peut donc se plaindre qu'il est pris par surprise. Il s'agit d'une question de saine administration de la justice puisque le dépôt de la version détaillée de la pièce (P-5) permettra à la vérité déclore.

[17] En ce qui concerne la troisième question, le procureur soumet que le fait qu'il veuille déposer la version plus détaillée de la pièce (P-5) dans le but de

contredire un témoin suffit pour constituer une circonstance exceptionnelle au sens de la clause à l'étude.

[18] Il ajoute que le droit de contredire un témoin est un droit absolu tirant son origine du droit d'être entendu qui est consacré à l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que ce droit en conséquence, ne peut être limité par les dispositions de la convention collective. Si tel était le cas, il y aurait lieu, ajoute-t-il, de déclarer cette clause illégale.

[19] Il complète sur ce point en déposant également plusieurs autorités et jugements qui illustrent que placés dans des circonstances semblables à ce qui est prévu à la convention collective, plusieurs tribunaux judiciaires et le Tribunal des professions ont permis la production d'une pièce non jointe au mémoire.

[20] En somme de conclure le procureur de l'employeur, le caractère exceptionnel de la situation découle du fait qu'il ne s'agit pas pour l'employeur de déposer un élément de preuve qui « aurait dû » être ajouté à sa position formelle afin de rencontrer son fardeau de preuve, mais plutôt d'un élément de preuve « devenu nécessaire » à la suite de l'interrogatoire du plaignant, et ce, en vertu du droit absolu de l'employeur de contredire ce témoignage.

<u>L'argumentation syndicale</u>

[21] Du côté de la partie syndicale, on allègue que la seule question à laquelle le tribunal doit répondre est la suivante :

- L'employeur a-t-il démontré qu'il existe des circonstances revêtant un caractère exceptionnel qui justifie sa demande de mettre en preuve un document dont copie n'a pas été jointe à sa position formelle finale ?

[22] À propos de la nature du document que l'employeur désire mettre en preuve, la procureure du syndicat explique que le document (P-5) a été communiqué à la partie syndicale et l'employeur dans son formulaire d'établissement de la position formelle y réfère par les termes «Rapports d'utilisation Internet ». Ce document ainsi que les informations qui y sont contenues sont les uniques informations dont dispose le Syndicat relativement aux fautes que reproche l'employeur au travailleur et qui sous-tendent sa décision de procéder au congédiement de monsieur Tremblay.

[23] Ici, ce que cherche à faire l'Employeur, c'est de déposer en preuve un document qui contient des informations nouvelles et non communiquées au Syndicat et au plaignant. Ce document est nouveau, particulièrement en ce qu'il contient de nombreuses informations nouvelles, lesquelles sont plus que de simples précisions, mais bien de véritables informations que l'employeur a sciemment omis de communiquer au Syndicat et au salarié en temps opportun. Il

est donc erroné de prétendre qu'il ne s'agit que d'une version plus détaillée de (P-5) alors que l'information contenue à ce document initial ne permettait d'aucune façon à l'autre partie de connaître ou de découvrir la totalité de l'information qui pourrait se retrouver sur l'autre document.

[24] En ce sens, les éléments sont demeurés jusqu'à aujourd'hui hors sa connaissance et hors de portée pour le SPGQ, ce qui est contraire aux buts et objectifs du chapitre 9-0.00 de la convention collective.

[25] Se tournant ensuite vers la question des objectifs poursuivis par les parties au moment de la rédaction du chapitre 9 -0. 00, la procureure syndicale souligne d'abord qu'à la source de toutes ces conditions, se retrouve l'obligation d'agir de bonne foi et avec transparence et que cette obligation existe également lors des échanges préalables destinés à exposer sa position à l'autre partie.

[26] Ainsi, de poursuivre la procureure, la convention impose aux parties l'échange de tout élément factuel pertinent au litige. Quant à la clause 9-1.16, elle prévoit des règles particulières encadrant le droit d'une partie lors de l'arbitrage de soulever une objection préliminaire ou de déposer une pièce en preuve. Elle ajoute que les parties se sont même donné une période de 30 jours pour que l'autre partie puisse compléter son dossier après avoir reçu le dossier de la partie adverse, fait qui illustre clairement que l'objectif poursuivi est d'éviter de soustraire de la connaissance de l'autre une information pertinente au litige.

[27] À propos du caractère exceptionnel de la requête d'une partie, la procureure soumet que les règles qui se retrouvent à la convention collective constituent un régime conventionné dont les parties se sont dotées et il y est prévu non seulement qu'une partie doit joindre à son dossier tout document ou pièce qu'elle entend mettre en preuve, mais également la sanction en cas de défaut, soit l'impossibilité de mettre en preuve une pièce dont copie n'a pas été jointe.

[28] Toutefois et exceptionnellement, de poursuivre la procureure, une partie pourra déposer une pièce non jointe au dossier si le caractère exceptionnel de la requête est démontré. Cette dérogation étant une exception à la règle de l'interdiction du dépôt, elle doit être interprétée de façon restrictive.

[29] Sur ces éléments, la procureure réfère le tribunal à plusieurs décisions arbitrales qui se sont déjà prononcées sur le caractère impératif de ces dispositions et sur l'obligation pour la partie qui souhaite déposer une nouvelle pièce, d'en démontrer le caractère exceptionnel.

[30] En l'espèce, pour la partie syndicale, il n'existe pas de circonstance exceptionnelle justifiant qu'il soit permis ici, à l'employeur, de déposer le document qu'il souhaite mettre en preuve.

[31] Or, dans le cas sous examen, il importe de rappeler que le grief de monsieur Tremblay conteste la décision de l'employeur de le congédier en raison

de l'utilisation d'Internet qui lui est reprochée et que ce fardeau de démontrer que l'utilisation par le plaignant d'Internet est abusive, inappropriée et justifie la mesure de congédiement relève entièrement de l'employeur. En plus, le document que veut déposer l'employeur porte directement sur les faits reprochés et que l'employeur doit prouver pour soutenir la mesure imposée. En fait, il s'agit d'un document qui était en tout temps, à la disposition de l'employeur, mais qu'il a choisi de ne pas communiquer au Syndicat ni au plaignant. L'employeur n'était pas empêché de dévoiler ses éléments de preuve ni de les joindre à sa position finale. Pour le syndicat, il a plutôt choisi de déposer un document incomplet et en toute vraisemblance, de conserver des éléments à son unique profit. Conserver ainsi une carte dans sa manche est en parfaite contradiction avec les règles prévues à la convention collective

[32] Quant à l'effet de surprise qui serait inexistant selon le procureur patronal, pour la procureure du plaignant, il est clair que l'existence ou l'absence de tel effet de surprise chez l'autre partie n'est pas un facteur pertinent au sens de la clause 9-1.16.

[33] Se tournant ensuite vers l'affirmation patronale à l'effet que le témoignage du plaignant, qu'il qualifie de mensonger, constitue une circonstance exceptionnelle et invoque alors l'article 23 de la *Charte des droits et libertés de la personne* en soutien à cette affirmation, la procureure soumet qu'en matière d'arbitrage de grief de nature disciplinaire tel que celui dont le présent tribunal est saisi, il existe toujours une possibilité qu'une partie souhaite mettre en doute la crédibilité d'un témoin. Il ne s'agit ni d'une situation imprévisible ni exceptionnelle. En l'espèce, les informations à partir desquelles on souhaite confronter le témoin ne sont pas des éléments factuels nouveaux ou non envisagés par la CSST, mais constituent les reproches mêmes adressés au plaignant par l'employeur.

[34] Quant à l'article 23 de la *Charte,* il ne revêt aucune utilité ou pertinence dans l'analyse que le tribunal doit faire pour déterminer si la demande de l'employeur présente un caractère exceptionnel. Cet article protège le droit de toute personne à une audition impartiale par un tribunal indépendant et non pas le droit au contre-interrogatoire.

[35] Se référant ensuite à une sentence arbitrale rendue par l'arbitre Diane Sabourin dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec et Ministère du Revenu du Québec, 29 novembre 2004*, qui écrivait ce qui suit :

> « 13.5.1 Même si les deux parties ont convenu d'une procédure spéciale prévoyant l'établissement des positions formelles avant l'arbitrage, le droit du plaignant à une « *défense pleine et entière* » ne se trouve aucunement « *effacé* », contrairement à ce que le procureur syndical a pu soutenir ;
>
> 13.5.2 Tout ce que le syndicat avait à faire pour ne pas être forclos de déposer une pièce lors du présent arbitrage, c'était de respecter

> les règles convenues à l'avance par les deux parties en cause à la clause 3.12. 18 précitée. »

La procureure syndicale soumet que si l'employeur avait agi avec transparence et communiqué l'ensemble de sa preuve au SPGQ en temps opportun, il aurait toute la latitude pour interroger monsieur Tremblay et tout autre témoin sur les faits contenus au document en question.

[36] En ce qui a trait aux autres arguments soulevés par l'employeur en lien avec le droit d'une partie au contre-interrogatoire, tel que prescrit à l'article 314 du *Code de procédure civile*, la procureure est d'avis que le tribunal n'est pas lié par les règles de ce *Code*, mais plutôt par celle prévue au *Code du travail* de même que par les règles contenues aux conventions collectives. Le régime conventionnel que les parties au dossier se sont donné impose des limites auxquelles le tribunal ne peut déroger sans modifier la convention collective.

[37] Elle ajoute que l'ensemble de la jurisprudence soumise par l'employeur concernant le droit au contre-interrogatoire et celui d'attaquer la crédibilité d'un témoin n'est pas applicable en l'espèce puisqu'aucune de ces décisions n'a été rendue dans un contexte où l'adjudicateur était lié par des règles similaires à celles énoncées à la présente convention collective.

[38] En appui à son propos, la procureure syndicale se réfère ensuite à l'extrait suivant d'une décision de l'honorable juge Bernier qui écrivait au nom de la Cour d'appel dans une décision à laquelle a référé l'employeur[1] :

> « Le *Code de procédure civile* énonce les règles concernant l'administration de la preuve en matière civile ; aussi faut-il prendre garde de se laisser guider par des critères incompatibles avec celles-ci, ou qui ont été conçus en regard d'un contexte juridique essentiellement différent, tel que le procès criminel. »

Elle en conclut que ce passage de la Cour d'appel démontre que chaque règle doit être comprise dans le contexte où elle a été adoptée.

[39] À propos de l'article 17 du *Règlement de procédure civile*, la procureure s'inscrit également en faux à propos de l'affirmation de la partie patronale à l'effet que les règles énoncées à la clause 9-1.16 de la convention collective seraient calquées sur celui-ci et suggère plutôt que cet article 17 accorde une très grande discrétion au juge qui pourra permettre la production d'une pièce « *s'il le considère nécessaire dans l'intérêt de la justice* ».

[40] Pour la procureure, il s'agit de toute évidence d'une discrétion beaucoup plus étendue que celle accordée au tribunal d'arbitrage dans le cadre de la procédure conventionnée qui prévoit que c'est : « *exceptionnellement* »,

---

[1] voir liste en annexe : AZ-80011164

lorsqu'est démontré « *le caractère exceptionnel de la requête* ».

[41] Finalement, concernant l'article 169 du *Code des professions* ainsi que les décisions soumises par l'employeur à ses onglets 17 à 19, la procureure du Syndicat souligne qu'il s'agit de règles et principes applicables au Tribunal des professions ou à la Cour du Québec lorsque ces instances siègent en tribunal d'appel d'un Conseil de discipline. Par conséquent, de conclure la procureure, les principes énoncés ne peuvent recevoir application en l'espèce non plus que de servir d'inspiration pour interpréter ou appliquer les critères compte tenu au régime du chapitre 9-0. 00 de la convention collective.

[42] En conclusion, pour les motifs qui ont été énoncés, le Syndicat soumet respectueusement que l'employeur n'a pas fait la preuve de circonstances exceptionnelles justifiant qu'il soit permis d'introduire en preuve un document qui était à sa disposition en tout temps pertinent et qu'il savait pertinent puisque directement liée aux reproches faits au plaignant et pour lesquels ce dernier a été congédié.

Supplique et réponse

[43] Ultérieurement, le procureur de l'employeur produit une supplique dans laquelle il soumet notamment que la procureure patronale propose d'utiliser les règles relatives aux positions formelles d'une façon qui n'a jamais été voulue par les parties, soit pour permettre au salarié de se cacher derrière ces règles pour mentir impunément au tribunal.

[44] Pour le procureur, selon cette prétention, l'employeur devrait, pour satisfaire à l'interprétation de la procureure du SPGQ des dispositions de la clause 9-1.16 de la convention collective, déposer une quantité innombrable de documents juste au cas ou un salarié mentirait sur un aspect ou sur un autre.

[45] Pour l'employeur, les textes de la convention collective ne disent pas cela et prévoient au contraire que chaque partie joint à sa position formelle uniquement les pièces qu'il entend mettre en preuve.

[46] Se tournant ensuite vers un argument invoqué par la procureure du syndicat à l'effet que l'article 23 de la *Charte* ne revêt aucune utilité ou pertinence dans l'analyse que le tribunal doit faire pour déterminer si la demande de l'employeur présente un caractère exceptionnel, le procureur soumet et rappelle que la jurisprudence est pourtant unanime quant au fait que l'article 23 de la *Charte* protège le droit d'être entendu, lequel inclut le droit de contre-interroger un témoin.

[47] Le procureur poursuit en rappelant certains éléments invoqués en plaidoirie initiale et conclut en rappelant que de façon générale un tribunal d'arbitrage doit faire preuve de plus de souplesse que le tribunal civil dans le cadre de l'administration de la preuve.

[48] Dans sa réponse à la supplique de la partie patronale, la procureure du syndicat soumet que l'argumentaire ainsi que les onglets l'accompagnant ont pour unique but d'argumenter davantage ce qui a déjà été traité par l'employeur et en renchérissant sur les articles 23 de la *Charte* et 17 du *Règlement de procédure civile*, la partie patronale persiste à ignorer l'existence même des règles prévues à l'article 9-1.16 de la convention collective et l'impact de ces règles sur le pouvoir d'un arbitre d'admettre une preuve non jointe aux positions formelles.

[49] Elle conclut en rappelant que l'article 9-1.16 de la convention n'est pas contraire à l'article 23 de la *Charte* et ne limite pas le droit de la partie patronale d'être entendue ni d'interroger un témoin de la partie adverse. Les règles contenues à cet article encadrent le droit de déposer un document en preuve et il est tout aussi légal que les dispositions du *Code de procédure civile* qui empêchent une partie en matière civile de déposer un document qu'elle n'aurait pas communiqué à l'autre partie et jointe à sa déclaration de dossier complet.

MOTIFS ET DÉCISION

[50] L'employeur a soumis que le tribunal devait répondre à trois questions pour disposer du débat soulevé par sa demande d'introduire un document non déposé en preuve.

[51] La première question que soulève à ce propos le procureur patronal, est à l'effet de savoir s'il s'agit d'une nouvelle pièce ou si au contraire, il ne s'agit que d'une version plus détaillée de la pièce déjà déposée? Sur ce plan, nous sommes d'opinion qu'il s'agit d'une pièce différente puisqu'elle contient notamment des renseignements qui ne sont pas compris à la pièce initiale. Si tel n'était pas le cas, il n'y aurait de toute façon aucun intérêt à déposer un double d'une pièce déjà en preuve.

[52] La deuxième question, vise à savoir si, dans le cas où il s'agit d'une nouvelle pièce, l'employeur était tenu de joindre cette version plus détaillée de la pièce (P-5) à sa position formelle puisqu'il souhaite se servir de cette pièce pour attaquer la crédibilité du salarié ?

[53] Encore une fois, pour le soussigné, quand les parties ont convenu de la clause 9-1.16, ils n'ont fait aucune référence aux raisons pour lesquelles un document pouvait être introduit en preuve. Dès que l'on veut introduire un document en preuve, s'il existe et s'il est connu de la partie qui veut l'introduire au moment de l'établissement des positions formelles, il doit à être déposé de façon préalable tel que stipulé à la convention collective.

[54] Compte tenu de ce qui précède, la seule question qui est posée au

tribunal dans le cadre de l'objection déposée par la partie syndicale est celle de savoir si, dans l'espèce, la partie patronale, compte tenu des dispositions de la clause 9-1.16 de la convention collective, peut introduire une version plus élaborée du document (P-5) en preuve?

[55] Sur cette question, la preuve révèle d'abord que le document que veut introduire l'employeur lui était connu et existait et qu'il l'avait en sa possession au moment du dépôt de la position formelle.

[56] La preuve révèle également que l'employeur n'a pas fait la démonstration de l'existence de circonstances exceptionnelles qui l'auraient empêché à cette époque de déposer le document. Pour lui, au moment du dépôt des positions formelles, il n'avait pas l'intention d'introduire ce document en preuve.

[57] Il explique qu'il veut maintenant l'introduire pour contredire le témoin qui, selon lui, aurait menti en réponse à une de ses questions.

[58] Avec respect, après analyse, le soussigné en vient à la conclusion qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'employeur et de permettre l'introduction en preuve d'une version détaillée de la pièce (P-5) déposée lors de l'établissement des positions formelles et introduite en preuve à l'occasion de l'audience du 9 avril dernier.

[59] Tout d'abord, il y a effectivement lieu de reconnaître que le document que l'on veut introduire à été préparé à la demande de l'employeur et était en sa possession lors de l'établissement des positions formelles. À cette époque, il a simplement décidé de ne pas déposer ledit document et nous n'avons reçu aucune preuve de circonstances exceptionnelles, au sens de la convention collective, qui vient expliquer cette situation.

[60] Ensuite, il faut se rappeler que dans l'espèce, le tribunal d'arbitrage de griefs est appelé dans l'exercice de ses fonctions à procéder dans le respect du *Code du travail* et selon les règles que se sont données les parties dans la convention collective si elles ont convenu de telles règles.

[61] L'employeur a principalement soumis que cette restriction comprise à la clause 9-1.16 avait pour effet de limiter son droit prévu à l'article 23 de la *Charte* et devrait être déclarée illégale. Il ajoute alors que le témoignage mensonger du salarié et son corollaire, le droit de contredire le salarié de toute manière, constituent donc des circonstances exceptionnelles permettant à l'employeur de produire les pièces supplémentaires afin de rétablir les faits.

[62] Sur ce plan, avec respect, nous ne croyons pas que la clause 9-1.16 vienne limiter de quelque façon le droit d'une personne, en pleine égalité à une audience publique et impartiale de sa cause (...) et tous les droits qui en découlent.

[63] Ici, ce que les parties ont convenu, c'est de procéder d'une façon formelle

lorsqu'il y avait lieu d'introduire en preuve des documents, des témoins, et des rapports. Tout ce que l'employeur devait faire, s'il voulait se ménager la possibilité d'utiliser en preuve la version détaillée du document (P-5), c'était simplement d'en déposer une copie à la partie syndicale. Il s'agit donc d'un préalable si l'on veut introduire éventuellement en preuve un document connu et existant au moment des positions formelles.

[64] Bien sûr, la clause prévoit également des circonstances exceptionnelles, qui pourraient permettre que l'on introduise en preuve ultérieurement un document ou un témoin.

[65] Dans l'espèce, le tribunal ne peut pas conclure que la possibilité que le témoin réponde de façon incorrecte ou mensongère à une question liée directement aux reproches qui lui sont faits et dont l'employeur a le fardeau de démontrer le bien-fondé constitue une circonstance exceptionnelle. Quant au fait de vouloir mettre en cause la crédibilité d'un témoin, cela n'est pas non une situation imprévisible ni exceptionnelle.

[66] La procédure établie par les parties est formelle et récemment, nous avons eu à nous pencher sur cette même question[2] dans une affaire impliquant les mêmes parties. Nous écrivions alors ce qui suit :

> « . [28] Sur ce plan, les conclusions de la sentence arbitrale rendue, il y a à peine quelques mois, par notre collègue Francine Beaulieu, entre les mêmes parties et sur la même question s'applique sans nuance à notre situation. Particulièrement, les extraits suivants illustrent bien les conclusions qui s'imposent en l'espèce :
>
> « *[322]* D'entrée de jeu, il m'apparaît très clair que les parties ont voulu se doter d'une procédure bien à elles afin de s'échanger toutes les informations et documents pertinents au litige afin que chaque partie comprenne la position de l'autre (clause 9-1.10). Il existe même un formulaire qui **doit** contenir un exposé sommaire des faits, qui doit énoncer les objections préliminaires à débattre et auquel doit être joint une copie de toutes les pièces y compris un rapport d'expertise (clause 9-1.16). De la lecture de la clause, je comprends que, dès lors que les positions formelles sont établies, les parties se sont donné peu de latitude pour soulever une objection préliminaire ou soumettre une nouvelle pièce. Elles voulaient donc, comme elles se sont très bien exprimées à la clause 9-1.10, que chaque partie comprenne la position de l'autre.
>
> [323] Par ailleurs, la latitude qu'elles se sont donnée **exige** que la partie qui présente la demande, soit de soulever une objection préliminaire ou de soumettre une nouvelle pièce lors de l'audition, démontre le

---

[2] SPGQ et CSST, grief Manon Boulais, 5 février 2010.

caractère exceptionnel de la requête (clause 9-1.16).

[324] En l'espèce, je n'ai aucune preuve du caractère exceptionnel de la demande(...). En somme, la partie syndicale savait dès mars 2006 que l'état de santé du plaignant pourrait être invoqué. »

[67] Enfin, pour paraphraser notre collègue l'arbitre Diane Sabourin, dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec* inc. (unité fonctionnaire) et *Gouvernement du Québec* - Ministère du Revenu[3] tel que rapportée ci-dessus, si l'Employeur avait déposé dans sa position formelle le document détaillé en sa possession, il n'aurait eu qu'à le déposer en preuve advenant que le plaignant témoigne au contraire de ce qui y est contenu.

[68] Enfin, tel que l'ont reconnu les deux procureurs, la convention collective dont ont convenu les parties n'est pas le seul endroit où l'on retrouve des règles qui viennent encadrer le droit de déposer un document en preuve et, nous sommes d'opinion que ce qu'ont convenu les parties alors qu'elles connaissaient parfaitement l'existence de la *Charte* et de son article 23, est tout aussi légal que ce qui est prévu au *Code de procédure civile* et autres règlements régissant la preuve pouvant être faite devant différents types de tribunaux, en faisant les adaptations qui sont nécessaires.

[69] Enfin, il y a aussi lieu de remarquer qu'en ce qui concerne la jurisprudence à laquelle l'employeur a référé le tribunal, aucune de ces décisions n'a été rendue dans le cadre d'une convention collective comportant des règles de dépôt de la preuve comparables à ce que l'on retrouve à la convention collective sous examen.

[70] En somme, après analyse, le soussigné en vient à la conclusion que l'employeur n'a pas su rencontrer son fardeau qui est celui de démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles qui l'auraient empêché de procéder au dépôt, en conformité de la convention collective, de la pièce qu'il veut introduire en preuve pour l'opposer au témoignage du plaignant. Quant au soussigné, il se doit de veiller au respect de la convention collective et de la procédure dont les parties se sont convenues pour gérer le dépôt des pièces devant être introduites en preuve.

[71] Pour tous ces motifs, le Tribunal, après avoir analysé les arguments présentés, la jurisprudence applicable et sur le tout délibéré avec les assesseurs désignés par les parties;

---

[3] Idem.

FAIT DROIT à l'objection soulevée par la partie syndicale;

REJETTE la demande patronale d'introduction en preuve d'une version détaillée du document (P-5).

CONVOQUE les parties à la poursuite de l'audience prévue pour le 17 juin 2010.

Fait à Montréal, le 14 juin 2010.

GILLES LAVOIE, *mba*,
Arbitre de grief [C.a.Q.]

Françoise Chevarie, assesseure syndicale

Valérie Poulin, assesseure patronale

Maître **Katty Duranleau**
Trudel Nadeau Avocats
Procureure du Syndicat

Maître **Jean-François Cloutier**
Fasken Martineau Avocats
Procureur de l'Employeur

REÇU LE
21 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

ANNEXE

JURISPRUDENCE SOUMISE

Par l'Employeur

- Code de procédure civile, L.R.Q. c. C-25, art. 314.
- Fonds d'indemnisation des victimes d'accidents d'automobiles c. Agnesi, Cour d'appel, numéro 500-09-001355-783, 31 octobre 1980, AZ - 80011164.
- Municipalité de Sainte-Catherine c. Couture, Leclerc et associés, Cour d'appel, une numéro 200-09-00061-868, 14 mars 1986, AZ-86122025.
- Québec (sous ministre du revenu) c. Hebert, Cour d'appel, numéro 500-09-000408-914, 25 septembre 1991, AZ-91012011.
- Innu-science Canada inc. C. Laboratoire Choisy ltée, Cour d'appel, numéro 500-09-008807-992, 7 décembre 1999, AZ-50068982.
- Sainte-Anne de Beaupré c. Hamel, Cour d'appel, numéro 200-09-005853-07 9, 5 février 2007, AZ-50422527.
- Centre hospitalier Douglas c. Les infirmières et infirmiers unis Inc., Marc Boisvert, arbitre, 6 mai 1987,87A-102.
- Lab Chrysotile Inc. C. Syndicat des métallos, local 7285, André Sylvestre, arbitre unique, 16 mai 1996.
- Syndicat des employés municipaux de Chicoutimi c. La ville de Chicoutimi, Jean Gauvin arbitre, 10 avril 1998.
- Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, art. 23.
- Règlement de procédure civile, R.R.Q., 1981, c. C-25, r.8.
- Arseneault c. Paquet, Cour supérieure, honorable Bernard Godbout, le 5 novembre 2008, AZ-50523633.
- Ternachem c. Protection Mutual Insurance Co, Cour d'appel, numéro 500-09-001964-915, 8 juin 1992.

- Commission de la construction du Québec c. Gervais Dubé Inc., Cour du Québec, honorable Guy Ringuet, numéro 250-02-001533-014, 20 février 2004.

- CRI Environnement inc. C. Sainte-Croix Pétrolier et Plus Inc., Cour du Québec, honorable le mari André Villeneuve, 3 février 2005, AZ-50300847.

- K.D. c. R.D., Cour supérieure, honorable Steve Reimnitz, le 20 mars 2009, numéro 505-un de-030047-065.

- Code des professions, L.R.Q., c. C-26, art. 167.

- Petit c. Guimont, C.S., honorable Jean Moisan, numéro 200-05-0011364-913, AZ-910211540.

- Saint-Laurent c. Ordre professionnel des médecins, Tribunal des professions, honorable culot de Poitiers, 13 juin 1996, AZ-96041091.

- Coopératives des techniciens ambulanciers de la Montérégie c. Rassemblement des employés techniciens ambulanciers du Québec, Alain Corriveau, arbitre, huit septembre 1995, AZ-95141212.

- Crane Canada c. Sécurité nationale, compagnie d'assurances, Cour d'appel, numéro 500-09-013971-031, 22 décembre 2004, AZ-50286907.

- Cascades Conversion Inc. C. Yergeau, Cour d'appel, numéro 500 - 09 - 015713 - 050, 3 avril 2006, AZ - 50366719.

- Centre hospitalier Douglas c. Union des employés de service, local 298, Jean-Pierre Lussier, arbitre, 7 février 1989, AZ-89145035.

- L'administration de la preuve, troisième édition, Wilson Lafleur éditeur, article 459 et suivants.

- Hewitt Equipment limitée c. Leroy-Somer Canada Ltée, C.S., dossier 500-05-007456-831, 9 mai 1990, AZ-91021084.

REÇU LE
21 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

Par le Syndicat

- Syndicat de la fonction publique du Québec c. Gouvernement du Québec (Revenu), Diane Sabourin, arbitre, 29 novembre 2004.
- Syndicat de la fonction publique du Québec c. Gouvernement du Québec (Revenu), Lyse Tousignant, arbitre, 17 novembre 2006.
- Association des juristes de l'État c. Gouvernement du Québec (Justice), Jean Gauvin, arbitre, 13 mai 2005.
- SPGQ c. CSST, Francine Beaulieu, arbitre, 22 avril 2009.
- Le nouveau Petit Robert, page 851, def. " exceptionnel".

REÇU LE
21 JUIN 2010
TRIBUNAL D'ARBITRAGE
FONCTION PUBLIQUE

Pages intérieures imprimées sur papier Rolland Enviro 100 Print Texte 100M blanc

« Sentences arbitrales de la fonction publique » regroupe des sentences arbitrales touchant les différentes unités de négociation du secteur public. Ce bimestriel vise à fournir aux utilisateurs un instrument de travail complet, à jour et facile de consultation. Dans cette optique, il présente les sentences selon l'ordre de dépôt au Greffe des tribunaux d'arbitrage de la fonction publique et y joint un index alphabétique des noms des parties.

Destiné plus particulièrement aux personnes travaillant en relations du travail dans les ministères et les organismes gouvernementaux, il intéressera également d'autres clientèles tels les conseillers en relations industrielles, les arbitres en matière de griefs, les avocats spécialisés en droit du travail, les universités, des entreprises privées, etc.

Secrétariat
du Conseil du trésor
Québec

ISBN 978-2-551-24495-9
9 782551 244959
Imprimé au Québec, Canada
30,00 $